

INFORME FINAL
INFORME
GÉNERO
IGUALDAD
MUJERES
HOMBRES
PLAN DE IGUALDAD
IMPACTO
EVALUACIÓN
INFORME FINAL

**II PLAN DE IGUALDAD ENTRE
MUJERES Y HOMBRES**



UNIVERSIDAD
**PABLO
OLAVIDE**
SEVILLA

Delegación del Rector para
la Igualdad de Género
Oficina para la Igualdad

**ELABORADO Y EDITADO: OFICINA PARA LA IGUALDAD DE LA DELEGACIÓN
DEL RECTOR PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO, UNIVERSIDAD PABLO DE
OLAVIDE DE SEVILLA**

**APROBADO POR LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD
DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE DE SEVILLA**

AÑO 2022



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	4
1. EL MODELO DE IMPLEMENTACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD DE LA UPO... 7	
2. OBJETIVOS	8
3. METODOLOGÍA	10
4. PROCESO DE EVALUACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD DE LA UPO..... 12	
4.1. ANÁLISIS Y VALORACIÓN CUANTITATIVA DE LAS MEDIDAS DEL PLAN ... 15	
4.1.1. EJE 1. COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN INSTITUCIONAL..... 16	
4.1.2. EJE 2. DOCENCIA, INNOVACIÓN E INVESTIGACIÓN	23
4.1.3. EJE 3. SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN..... 34	
4.1.4. EJE 4. REPRESENTATIVIDAD Y PROMOCIÓN PROFESIONAL..... 39	
4.1.5. EJE 5. CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL	46
4.1.6. EJE 6. ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA DE GÉNERO	53
4.2. ANÁLISIS Y VALORACIÓN DE DATOS: LA UPO EN CIFRAS	59
4.2.1. INVESTIGACIÓN..... 59	
4.2.2. ESTUDIANTES..... 64	
4.2.3. DOCENCIA	71
4.2.4. ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN..... 73	
4.2.5. PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS ÒRGANOS DE GOBIERNO DE LA UPO..... 73	
4.3. ACTUACIONES QUE GARANTIZAN EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO	86
4.4. PROPUESTAS DE LOS DISTINTOS SECTORES UNIVERSITARIOS RECOGIDAS A PARTIR DEL CUESTIONARIO “Participa en la elaboración del III Plan de Igualdad de Género de la UPO”	98
5. CONCLUSIONES	108



INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, ofrece un marco legal para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, utilizando para ello un Plan de Igualdad que lleve a desarrollar una serie de acciones dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres.

Desde la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla (UPO), en nuestro compromiso por el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres, los derechos humanos, la responsabilidad social, y la lucha contra cualquier tipo de discriminación, entre ellas la discriminación por razón de sexo, la Comisión para la Igualdad de Género de la UPO (ahora Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Género) aprueba, el 6 de julio de 2017, el II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad Pablo de Olavide.

Este II Plan de Igualdad, que contempla 36 acciones, se ha implementado a través de los ejes de actuación siguientes:

- Eje 1. Comunicación, lenguaje e imagen institucional.
- Eje 2. Docencia, innovación e investigación.
- Eje 3. Sensibilización y formación.
- Eje 4. Representatividad y promoción profesional.
- Eje 5. Corresponsabilidad y Conciliación.
- Eje 6. Acoso, discriminación y violencia por razón de género.

El II Plan de Igualdad de la UPO ha pretendido ser un instrumento útil para la prevención, detección y actuación contra las desigualdades, a través de la sensibilización, la formación, la investigación, la docencia, la innovación y la construcción de valores de igualdad entre la comunidad universitaria.

Siguiendo la estrategia de evaluación prevista en este segundo plan, se elabora este informe final del impacto de las medidas previstas, que pretende ser uno de los pilares fundamentales para el diseño del III Plan de Igualdad de Género de la UPO. Para la



realización de este informe, la Oficina para la Igualdad de la Delegación del Rector para la Igualdad de Género de la UPO ha sido la responsable de impulsar y recabar la información de seguimiento de las actuaciones ejecutadas, colaborando para ello distintas áreas y servicios de la universidad.

PRIMERA PARTE



1. EL MODELO DE IMPLEMENTACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD DE LA UPO

El II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Universidad Pablo de Olavide, se ha desarrollado a través de la denominada transversalidad de género, con un modelo de arquitectura de género basada en el *mainstreaming*.

Esta transversalidad de género se entiende como una estrategia que ha implicado a toda la comunidad universitaria en la implementación de políticas y medidas que favorezcan la igualdad entre hombres y mujeres. Se trata de un modelo donde los centros, unidades y resto de estructuras universitarias han desarrollado su propio programa de trabajo para con la igualdad de género.

En este marco, se establecen como mecanismos de seguimiento y control los organismos siguientes:

- **La Oficina para la Igualdad**, como órgano encargado de supervisar la estrategia universitaria y de revisar las actividades en materia de igualdad que se han realizado en la UPO, ha impulsado y recabado la información de seguimiento de las actuaciones llevadas a cabo y previstas en el II Plan de Igualdad.
- **La Comisión Experta en materia de Género e Igualdad** de la UPO, asesorando sobre los ajustes y cambios necesarios en el plan.
- **La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Género** ha sido la encargada de aprobar el panel de indicadores necesarios para el desarrollo de los informes anuales.

2. OBJETIVOS

Objetivo general:

Conocer el grado de implementación e impacto de las acciones previstas en el marco del II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla.

Objetivos específicos:

- Establecer el grado de cumplimiento de los objetivos del II Plan de Igualdad.
- Determinar las acciones realizadas, las no realizadas y las que se encuentran en proceso de realización.
- Reflexionar sobre la continuidad de algunas de las medidas previstas.
- Inferir las posibles causas que han dificultado las acciones no realizadas del II Plan de Igualdad de Género de la UPO.
- Valorar el impacto de las medidas previstas en el plan.
- Identificar posibles desigualdades entre mujeres y hombres en nuestra institución.
- Proponer mejoras que orienten la elaboración del III Plan de Igualdad de Género de la UPO.

SEGUNDA PARTE



3. METODOLOGÍA

La evaluación del plan se ha realizado en base a una metodología cuantitativa, respondiendo a dos dimensiones:

A. PROCESO. Se evalúa el grado de cumplimiento de las acciones a través de las actividades realizadas.

Para analizar las acciones desarrolladas en el II Plan de Igualdad se ha llevado a cabo un análisis de contenido de fuentes primarias, en concreto de la Memoria de actividades de la Universidad Pablo de Olavide, en la que se recogen todas las acciones que se han llevado a cabo en el curso académico, teniendo en cuenta las memorias de los cursos 2017/2018, 2018/2019, 2019/2020 y 2020/2021.

Para la recogida de la información se ha diseñado una ficha con los siguientes ítems:

- Acción. Definición de la acción que se recoge en el II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- A quién corresponde la responsabilidad de la acción. Definición del órgano de la Universidad al que corresponde ejecutar cada una de las acciones.
- Indicador. Cada acción para evaluar tiene un indicador que mide el grado de consecución del objetivo de la acción.
- Nivel de ejecución. Se establecen 3 niveles de ejecución que se resaltan con un color diferenciado:
 - ✓ **Realizada (Azul).**
 - ✓ **Por realizar (Rojo).**
 - ✓ **En proceso (Verde).**
- Comentarios sobre el proceso. Se establecen las aclaraciones que se consideren pertinentes en cada acción para entender el nivel de ejecución de esta.
- Recomendaciones. Son importantes las recomendaciones para tenerlas en cuenta a la hora de elaborar el III Plan de Igualdad.



B. RESULTADO: Mide el nivel de cumplimiento de los objetivos a través del grado de ejecución de las acciones.

Además, en este informe del proceso y evaluación final del II Plan de Igualdad, se detallan los principales resultados del análisis y valoración de los datos/cifras relativos a la situación de mujeres y hombres en la UPO, sobre Investigación, Docencia, Estudiantes, Administración y Gestión, y su evolución del año 2017 al 2020-21. Asimismo, se incluyen en este informe final del plan, los resultados de los análisis de la participación de mujeres y hombres en los órganos de gobierno de la UPO, de 2017 a 2020-21.

Por último, se señalan las principales acciones realizadas en la universidad que garantizan el principio de igualdad entre mujeres y hombres y favorecen la eliminación de desigualdades, destacando las acciones principales desarrolladas los cursos académicos 2017/2018, 2018/2019, 2019/2020 y 2020/2021.

4. PROCESO DE EVALUACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD DE LA UPO

Para la elaboración de este informe final del impacto de las medidas previstas en el II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Universidad Pablo de Olavide, se ha recogido información relativa a cada una de las medidas. Su análisis se presenta a través de tablas en las que se recoge el órgano responsable, el calendario de ejecución, los indicadores, el nivel de ejecución y los datos referentes a la realización del proceso de ejecución.

Hay que subrayar que, en el último año, las circunstancias derivadas de la COVID-19 provocan una modificación en la calendarización de las elecciones previstas en la UPO y, por consiguiente, en la vigencia del plan, que amplía su implementación hasta la aprobación del III Plan de Igualdad de Género de la UPO. En este sentido, ha sido necesario actualizar los órganos responsables de la ejecución de las acciones, cuyas nuevas asignaciones se recogen en la tabla siguiente.

Tabla 1. Cambio de denominación órganos de Gobierno.

ÓRGANOS RESPONSABLES 2017	ÓRGANOS RESPONSABLES 2021
Secretaría General	Secretaría General
Gerencia	Gerencia
Equipo de Dirección	Equipo de Dirección
Vicerrectorado de Cultura y Compromiso Social	Delegación del Rector para la Igualdad de Género
Vicerrectorado de Relaciones Institucionales y Comunicación	Vicerrectorado de Relaciones Institucionales y Fundaciones
Vicerrectorado de Profesorado	Vicerrectorado de Profesorado
Vicerrectorado de Investigación	Vicerrectorado de Investigación, Transferencia y Doctorado
Vicerrectorado de Estudiantes	Vicerrectorado de Estudiantes
Vicerrectorado de Planificación Docente	Vicerrectorado de Estrategia y Planificación Académica
Centros y Facultades	Centros y Facultades
Dirección General de Comunicación	Unidad Técnica de Comunicación
Servicio de Prevención de Riesgos Laborales	Área de Salud y Prevención



Al análisis que a continuación se presenta, se incorporan, para una mejor comprensión de la ejecución del II Plan de Igualdad de la UPO, algunas apreciaciones sobre el proceso de ejecución que vienen a aclarar algunos de los datos ofrecidos.

En primer lugar, cabe señalar que algunos de los datos reflejados son cifras aproximadas, ya que en algunos casos la universidad no dispone de herramientas que sistematicen ciertos indicadores.

En segundo lugar, creemos necesaria una breve explicación de uno de los niveles que marcan la ejecución de la acción, ya que cuando se menciona que la acción está en proceso, se refiere a que se ha realizado y no ha sido publicada o revisada, o se está realizando en el momento de elaboración de este informe. Es por ello por lo que no se muestran unos datos exactos de la acción en los indicadores, atendiendo a diversos motivos tales como que no se haya realizado el proceso de contabilización y sistematización de datos, que en el momento de elaboración de este informe se disponga de unos datos no fijos y se prevé una modificación en los mismos, etc.

También debemos hacer referencia a una de las cuestiones más importantes para poder realizar una valoración más aproximada de las acciones realizadas: la temporalización. Hay que tener en cuenta no solo el nivel de evaluación de las acciones (realizada, por realizar y en proceso) sino que también debemos tener presente el espacio de tiempo previsto de ejecución que se plantea en el Plan de Igualdad de la UPO. Es por ello por lo que, a continuación, se presenta de forma más visual un esquema resumen de todas las acciones realizadas, por realizar y en proceso, y el tiempo estimado que se plantea para cada acción en el II Plan de Igualdad de la UPO.

Además, en la aplicación de gran parte de las medidas, la responsabilidad de su aplicación pasa por varios órganos, lo que provoca una serie de dificultades en relación con la concreción del nivel de ejecución de estas.

Para una completa evaluación del impacto de todas las acciones realizadas en la universidad para garantizar el principio de igualdad entre mujeres y hombres, a continuación, se detalla:

- análisis cuantitativo de las acciones del plan;
- análisis de los indicadores anuales referentes a investigación, docencia,



estudiantes, administración y gestión;

- análisis de los datos relativos a la presencia de mujeres y hombres en el equipo de gobierno, equipo de dirección, equipos decanales, dirección de facultades y departamentos y Claustro;
- principales actuaciones que garantizan el principio de igualdad en el ámbito universitario.

La evaluación final debe determinar el nivel de ejecución de cada una de las medidas de la forma más completa posible por lo que la Oficina para la Igualdad de la UPO ha revisado fuentes secundarias, como las memorias anuales de la universidad y de los centros, departamento y áreas, completando en su caso la información no proporcionada por los órganos responsables.



4.1. ANÁLISIS Y VALORACIÓN CUANTITATIVA DE LAS MEDIDAS DEL PLAN

A continuación, se detalla la información recabada en el proceso de evaluación para cada una de las 36 acciones previstas en los seis ejes de actuación del plan:

- Eje 1. Comunicación, lenguaje e imagen institucional.
- Eje 2. Docencia, innovación e investigación.
- Eje 3. Sensibilización y formación.
- Eje 4. Representatividad y promoción profesional.
- Eje 5. Corresponsabilidad y Conciliación.
- Eje 6. Acoso, discriminación y violencia por razón de género.

La información facilitada para cada medida se sistematiza en una tabla en la que se recogen los siguientes campos:

- Acción
- Órgano responsable
- Temporalización
- Indicador
- Nivel de ejecución:
 - **Realizada**
 - **Por realizar**
 - **En proceso**
- Proceso de ejecución
- Fuente
- Técnica
- Comentarios sobre el proceso
- Recomendaciones



4.1.1. EJE 1. COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN INSTITUCIONAL

- **Objetivo 1.** Impulsar la comunicación en materia de género e igualdad de oportunidades.
- **Objetivo 2.** Eliminar la transmisión de estereotipos de género en la imagen y en las distintas formas de comunicación de la UPO.

Acción 1.1. Garantizar la desagregación por sexo de los datos y estadísticas que se recojan en la UPO y que tengan relación con las personas.	
Responsable	Secretaria General, Gerencia y todos los Vicerrectorados
Temporalización	Anual
Indicadores	Datos desagregados por sexo en las memorias anuales de la universidad
Nivel de ejecución	<u>En proceso</u>
Proceso de ejecución	<p>La Universidad Pablo de Olavide presenta sus datos estadísticos desagregados por sexo/género, con carácter general y, específicamente, aquellos relacionados con el PDI, PAS y Estudiantes.</p> <p>Estas estadísticas se recogen en las memorias anuales, así como en la memoria “La UPO en cifras”, donde se desagregan los datos por sexo/género en relación con los siguientes compromisos:</p> <p>Órganos de Gobierno: No. Consejo de Gobierno: No. Claustro Universitario: No. Consejo Social: No. Docencia, Grado y Posgrado: Sí. Investigación, Gestión de la Información, Transferencia de Tecnología y Centro Andaluz de Biología molecular y medicina regenerativa (CABIMER): Sí. Estudiantes y acceso: Sí. Internacionalización, Movilidad, CUI-UPO, Idiomas: Sí. Delegación del Rector para la Igualdad de Género: Sí. Estrategia, empleabilidad y emprendimiento: Sí. Relaciones institucionales: No. Administración y servicios: No. Secretaría General, Procesos electorales: Sí. Centros: No. Departamentos: Sí.</p>



	Fundaciones, Fundación UPO: Sí.
Fuente	Memoria anual de las actividades de la UPO y memorias la UPO en cifras. Pueden consultarse en los siguientes enlaces: https://www.upo.es/memoria/ https://www.upo.es/portal/impe/web/contenido/f120f988-3f7f-11de-b1eb-3fe5a96f4a88?channel=a3645af1-2f47-11de-b088-3fe5a96f4a88&idm=mi_1
Técnica	Análisis del contenido
Comentarios sobre el proceso	Es complejo el conocimiento de todas las medidas debido al elevado número de estadísticas que se elaboran en la UPO por parte de todos los vicerrectorados, servicios, unidades, estructuras, centros y departamentos.
Recomendaciones	Seguir con esta acción para poder conseguir que todas las memorias de la universidad estén desagregadas por sexo.

Acción 1.2. Difundir las actuaciones y actividades organizadas por la Universidad Pablo de Olavide en materia de género e igualdad

Responsable	Delegación del Rector para la Igualdad de Género
Temporalización	Anual
Indicadores	Número de actuaciones publicadas en la web y en las redes sociales de la OPI. Número de seguidores y seguidoras en las redes sociales. Número de actividades publicadas por prensa de la UPO.
Nivel de ejecución	<u>Realizada</u>
Proceso de ejecución	Número de actuaciones publicadas en la web: 1151, y en las redes sociales de la OPI: Facebook: 530 Twitter: 369 Instagram: 152 Número de seguidores y seguidoras en las redes sociales*: Facebook: 943 Twitter: 636 Instagram: 874 Número de actividades publicadas por prensa de la UPO: 87



	*Datos actualizados a 2 de noviembre de 2021
Fuente	Página web de la OPI: https://www.upo.es/upsc/igualdad/ Facebook de la OPI: https://www.facebook.com/OficinaparalaIgualdadUPO Twitter de la OPI: https://twitter.com/IgualdadUpo Instagram de la OPI: https://www.instagram.com/igualdadupo/ Diario de la Universidad Pablo de Olavide: https://www.upo.es/diario/
Técnica	Análisis del contenido
Comentarios sobre el proceso	Las acciones se publican en la web de la Oficina para la Igualdad, en prensa y en las redes sociales. También se envía correo electrónico dirigido a toda la comunidad universitaria (TUPO). Además, en la memoria anual de la UPO se destacan las acciones desarrolladas.
Recomendaciones	Continuar con las publicaciones de las redes sociales, no sólo por el número de seguidoras y seguidores, sino también por el número de likes.

Acción 1.3. Actualizar el Manual “Construir la igualdad con las palabras” de la UPO adaptándolo a las necesidades actuales.	
Responsable	Delegación del Rector para la Igualdad de Género
Temporalización	2018-2019
Indicadores	Número de cambios introducidos en el manual
Nivel de ejecución	<u>Realizada</u>
Proceso de ejecución	Nº de cambios introducidos con relación a la guía anterior: 21 La publicación de la Guía “Comunicar en Igualdad”, incluye 10 nuevos apartados con directrices genéricas sobre lo que se debe y no hacer cuando comunicamos en igualdad, un recopilatorio de claves para una comunicación representativa de hombres y mujeres en el lenguaje escrito y visual, así como una serie de recomendaciones específicas de utilización del lenguaje no sexista en la documentación administrativa y en las comunicaciones internas y externas de la UPO. Además, incluye una serie de recursos para avanzar en la evolución de nuestro uso del lenguaje, una recopilación de la normativa acerca de la utilización no sexista del lenguaje, un glosario de términos y un apartado bibliográfico y webgráfico.



Fuente	Personal de la OPI
Técnica	Revisión bibliográfica, análisis de contenido de fuentes secundarias y entrevistas a especialistas en la materia.
Comentarios sobre el proceso	La publicación de la actualización del Manual se llevó a cabo en el mes de noviembre del año 2020. La difusión del manual se ha realizado a través de la web de la Oficina para la Igualdad, Diario UPO y en las redes sociales de la OPI. Permitirá la mejora de la comunicación tanto a nivel interno como externo.
Recomendaciones	Dar difusión al manual y continuar con esta acción. Puede consultar la guía en el siguiente enlace: https://www.upo.es/upsc/igualdad/publicaciones/

Acción 1.4. Favorecer en la página web de la Universidad Pablo de Olavide contenidos que contribuyan a la igualdad de género.	
Responsable	Unidad Técnica de Comunicación
Temporalización	Anual
Indicadores	Número de espacios revisados Existencia de imágenes que favorecen la igualdad de género
Nivel de ejecución	<u>Realizada</u>
Proceso de ejecución	La difusión de las acciones que contribuyen a garantizar el principio de igualdad de género se han realizado a través del DUPO y redes sociales.
Fuente	Página web de la UPO Página web de la UTC
Técnica	Análisis del contenido
Comentarios sobre el proceso	La Unidad Técnica de Comunicación subraya la importancia que tiene la igualdad de género como uno de los principios básicos de la UPO. Utilización de lenguaje no sexista. La UTC señala distintos enlaces donde puede revisarse en nivel de ejecución ¹ .

¹ La UTC señala los siguientes enlaces donde puede revisarse en nivel de ejecución:

<https://www.upo.es/diario/entrevista/2018/02/catedraticas-de-la-upo-creen-que-la-lucha-de-la-mujer-del-siglo-xxi-es-el-cambio-del-modelo-de-exito/>

<https://www.upo.es/diario/institucional/2018/04/la-presidenta-de-la-amit-impartira-la-sesion-presencial-del-curso-de-la-upo-analisis-de-genero-en-la-investigacion/>

<https://www.upo.es/diario/institucional/2018/10/la-facultad-de-ciencias-experimentales-celebra-manana-sus-ii-jornadas-de-genero/>

<https://www.upo.es/diario/institucional/2018/10/la-universidad-pablo-de-olavide-celebra-dos-nuevas->

	Instrucción de la Dirección General de Comunicación, de fecha 3 de febrero de 2020, acerca del uso de redes sociales de la UPO ² .
Recomendaciones	Dar continuidad a esta acción potenciando una comunicación con perspectiva de género.

Acción 1.5. Desarrollar acciones formativas para favorecer la igualdad entre hombres y mujeres a través de las redes sociales y de los blogs.	
Responsable	Delegación del Rector para la Igualdad de Género
Temporalización	Anual
Indicadores	Número de acciones desarrolladas. Número de participantes en las acciones de formación. Cambio en la percepción y en la forma de proceder de las personas participantes en la formación: Mayor número de personas que participan.
Nivel de ejecución	<u>Realizada</u>
Proceso de ejecución	Número de acciones desarrolladas: 188 acciones. Número de participantes en las acciones de formación: Comunidad Universitaria. Cambio en la percepción y en la forma de proceder de las personas participantes en la formación: Mayor número de personas que participan.
Fuente	Oficina para la Igualdad Memoria Anual OPI 2016/2017 Memoria Anual OPI 2017/2018

[ediciones-de-las-jornadas-mujeres-que-hacen-historia/
https://www.upo.es/diario/institucional/2018/03/la-universidad-pablo-de-olavide-se-suma-a-las-acciones-con-motivo-del-dia-internacional-de-las-mujeres/](https://www.upo.es/diario/institucional/2018/03/la-universidad-pablo-de-olavide-se-suma-a-las-acciones-con-motivo-del-dia-internacional-de-las-mujeres/)
<https://www.upo.es/diario/institucional/2018/02/el-dia-internacional-de-la-mujer-y-la-nina-en-la-ciencia-se-celebra-en-la-upo-con-numerosas-actividades/>
<https://www.upo.es/diario/institucional/2018/03/la-upo-celebra-la-jornada-mujeres-agricultura-y-ecofeminismo-por-el-dia-internacional-de-las-mujeres/>
<https://www.upo.es/diario/docencia-formacion/2019/11/cristina-maria-zamora-gana-el-v-premio-rosario-valpuesta-con-un-trabajo-en-el-que-denuncia-las-carencias-del-estatuto-de-la-persona-refugiada-desde-la-perspectiva-de-genero/>
<https://www.upo.es/diario/compromiso-social/2020/02/la-upo-da-los-primeros-pasos-para-incluir-la-perspectiva-de-genero-en-sus-presupuestos/>
<https://www.upo.es/diario/institucional/2019/02/la-universidad-pablo-de-olavide-entrega-los-primeros-premios-en-estudios-de-genero-e-igualdad/>

² [https://upo.gob.es/system/modules/com.saga.upo.sedelectronica.frontend/handler/download-alfresco-document.pdf?ref=7b255aa2-a519-4153-9a94-05505a464a25](https://upo.gob.es/system/modules/com.saga.upo.sedeelectronica.frontend/handler/download-alfresco-document.pdf?ref=7b255aa2-a519-4153-9a94-05505a464a25)

	Memoria Anual OPI 2018/2019 Memoria Anual OPI 2019/2020 Memoria Anual OPI 2020/2021
Técnica	Análisis del contenido
Comentarios sobre el proceso	Ver memoria anual de la OPI. Puede consultarse en el siguiente enlace: https://www.upo.es/rectorado/secretaria-general/memorias-del-curso-academico/
Recomendaciones	Dar continuidad a esta acción.

EVALUACION DE RESULTADOS

El Eje 1 “Comunicación, lenguaje e imagen institucional” está formado por 5 acciones, de las cuales cuatro se han realizado y una está en proceso de realizarse.

ACCIONES	EJECUCIÓN
Acción 1.1. Garantizar la desagregación por sexo de los datos y estadísticas que se recojan en la UPO y que tengan relación con las personas.	En proceso
Acción 1.2. Difundir las actuaciones y actividades organizadas por la Universidad Pablo de Olavide en materia de género e igualdad.	Realizada
Acción 1.3. Actualizar el Manual “Construir la Igualdad con las palabras” de la UPO adaptándolo a las necesidades actuales.	Realizada
Acción 1.4. Favorecer en la página web de la Universidad Pablo de Olavide contenidos que contribuyan a la igualdad de género.	Realizada
Acción 1.5. Desarrollar acciones formativas para favorecer la igualdad entre hombres y mujeres a través de las redes sociales y de los blogs.	Realizada



Como puede apreciarse en el gráfico, el eje 1 se ha cubierto un 80%.



4.1.3. EJE 2. DOCENCIA, INNOVACIÓN E INVESTIGACIÓN

- **Objetivo 1.** Incorporar la perspectiva de género en la docencia universitaria.
- **Objetivo 2.** Fomentar la inclusión de la perspectiva de género en las programaciones y guías docentes.
- **Objetivo 3.** Incorporar la perspectiva de género en las investigaciones que se realicen en la Universidad.
- **Objetivo 4.** Visibilizar e impulsar la presencia de las mujeres como investigadoras principales.
- **Objetivo 5.** Valorar positivamente la perspectiva de género en los procesos de innovación docente.

Acción 2.1. Valorar positivamente en la convocatoria de los proyectos de innovación aquellas experiencias que se presenten con perspectiva de género y que fomenten la igualdad entre hombres y mujeres.	
Responsable	Vicerrectorado de Profesorado
Temporalización	Anual
Indicadores	Número de proyectos de innovación docente presentados con perspectiva de género/Número de proyectos de innovación docente presentados Número de proyectos de innovación docente concedidos con perspectiva de género/Número de proyectos de innovación docente presentados con perspectiva de género.
Nivel de ejecución	<u>Realizada</u>
Proceso de ejecución	2018/2019 Número de proyectos de innovación docente presentados con perspectiva de género/Número de proyectos de innovación docente presentados: 6/62 Número de proyectos de innovación docente concedidos con perspectiva de género/Número de proyectos de innovación docente presentados con perspectiva de género: 2/6 2019/2020 Número de proyectos de innovación docente presentados con perspectiva de género/Número de proyectos de innovación docente presentados: 4/47



	<p>Número de proyectos de innovación docente concedidos con perspectiva de género/Número de proyectos de innovación docente presentados con perspectiva de género: 3/4</p> <p>2020/2021</p> <p>Número de proyectos de innovación docente presentados con perspectiva de género/Número de proyectos de innovación docente presentados: 5/46</p> <p>Número de proyectos de innovación docente concedidos con perspectiva de género/Número de proyectos de innovación docente presentados con perspectiva de género: 5/5</p> <p>TOTAL</p> <p>Número de proyectos de innovación docente presentados con perspectiva de género/Número de proyectos de innovación docentes presentados: 15/155</p> <p>Número de proyectos de innovación docente concedidos con perspectiva de género/Número de proyectos de innovación docente presentados con perspectiva de género: 10/15</p>
Fuente	Tablón Oficial de la UPO (TEO): https://upo.gob.es/teo/ Plan de Innovación y Desarrollo Docente: https://www.upo.es/formacion-innovacion-docente/plan-innovacion-desarrollo-docente/
Técnica	Análisis del contenido
Comentarios sobre el proceso	La información se ha extraído de las distintas convocatorias.
Recomendaciones	Se valora de forma positiva el desarrollo de esta acción.

Acción 2.2. Promover un reconocimiento institucional (por parte de la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales) a los Centros de la UPO que desarrollen experiencias docentes con perspectiva de género.

Responsable	Delegación del Rector para la Igualdad de Género
Temporalización	Anual
Indicadores	Aumento anual del número de Facultades con reconocimiento institucional
Nivel de ejecución	Por realizar
Proceso de ejecución	Reuniones institucionales con la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación.

Fuente	Datos de la OPI
Técnica	Análisis del contenido
Comentarios sobre el proceso	Mantenidas las reuniones pertinentes, la Consejería no considera este reconocimiento.
Recomendaciones	Plantear la posibilidad de que sea la propia universidad la que promueva este reconocimiento.

Acción 2.3. Visibilizar las experiencias docentes, en materia de género e igualdad, que se desarrollan en las Facultades a través de la OPI y de sus redes sociales	
Responsable	Delegación del Rector para la Igualdad de Género
Temporalización	Anual
Indicadores	Existencia de un espacio en la OPI sobre experiencias docentes Difusión en las redes sociales de las experiencias docentes
Nivel de ejecución	<u>Realizada</u>
Proceso de ejecución	Se han visibilizado las experiencias docentes en materia de género e igualdad desarrolladas en las facultades, a través de la OPI y de sus redes sociales, mediante acciones propias y de las tres convocatorias impulsadas por la Delegación del Rector para la Igualdad de Género para promover la docencia con perspectiva de género en el ámbito universitario.
Fuente	WEB Oficina para la Igualdad Memoria Anual OPI 2017/2018 Memoria Anual OPI 2018/2019 Memoria Anual OPI 2019/2020 Memoria Anual OPI 2020/2021
Técnica	Análisis del contenido
Comentarios sobre el proceso	Ver memoria anual de la OPI. Puede consultarse en el siguiente enlace: https://www.upo.es/rectorado/secretaria-general/memorias-del-curso-academico/ Ver web oficial de la Oficina para la igualdad: https://www.upo.es/upsc/igualdad/docencia-genero/
Recomendaciones	Seguir manteniendo la convocatoria para impulsar una docencia con perspectiva de género para los Centros/Facultades.



Acción 2.4. Establecer procesos formativos adaptados a las Facultades desde el punto de vista metodológico, didáctico, cognoscitivo... para que el profesorado pueda diseñar sus asignaturas con perspectiva de género.	
Responsable	Delegación del Rector para la Igualdad de Género Vicerrectorado de Profesorado
Temporalización	Anual
Indicadores	Número de acciones formativas impartidas con perspectiva de género/Número de acciones formativas impartidas Número de participantes por Centro y por sexo en las acciones formativas en materia de género e igualdad
Nivel de ejecución	<u>Realizada</u>
Proceso de ejecución	<p>Número de acciones formativas impartidas con perspectiva de género/Número de acciones formativas impartidas: 12/37</p> <p>Taller "Herramientas para una docencia con perspectiva de género" por facultades/Centro 2018/2019: Número de participantes por Centro y por sexo en las acciones formativas en materia de género e igualdad: Facultad Ciencias Sociales, 25 personas; 24 mujeres y 1 hombre. Facultad Ciencias Experimentales, 13 personas; 11 mujeres y 2 hombres. Facultad de Derecho, 10 personas; 8 mujeres y 2 hombres Facultad de Humanidades, 20 personas; 17 mujeres y 3 hombres.</p> <p>Seminario de Coordinación Docente para el Impulso de la Docencia con Perspectiva de Género 2018/2019: Facultad Ciencias Sociales, 11 personas; 9 mujeres y 2 hombres. Facultad Ciencias Experimentales, 3 personas; 3 mujeres. Facultad de Derecho, 1 persona; 1 mujer. Facultad de Humanidades, 5 personas; 3 mujeres y 2 hombres. Escuela Politécnica Superior, 2 personas; 1 mujer y 1 hombre. Facultad de Empresariales, no consta.</p> <p>Talleres Online "Herramientas para introducir la perspectiva de género en la docencia" 2019/2020: Facultad Ciencias Empresariales y Jurídicas, 26 personas, 11 mujeres y 15 hombres.</p>

	<p>Talleres Online “Herramientas para introducir la perspectiva de género en la docencia” 2020/2021: Facultad Ciencias Sociales, Humanidades y del Deporte, 51 personas, 39 mujeres y 12 hombres. Facultad Ciencias Experimentales e Ingeniería, 26 personas, 17 mujeres y 9 hombres. Curso Capitolina “Iniciación al Análisis de Género en la Investigación”, 20 personas, 12 mujeres y 8 hombres.</p>
Fuente	OPI Centros y Facultades
Técnica	Análisis del contenido
Comentarios sobre el proceso	<p>Puede consultar la información en la memoria anual de la Oficina para la igualdad de la UPO: https://www.upo.es/rectorado/secretaria-general/memorias-del-curso-academico/ Así como en la WEB de la OPI: https://www.upo.es/upsc/igualdad/docencia-genero/</p>
Recomendaciones	Dar continuidad en el siguiente Plan de Igualdad.

Acción 2.5. Incluir en el Plan Propio de Investigación de la UPO medidas de acción positiva para favorecer la igualdad de oportunidades.	
Responsable	Vicerrectorado de Investigación, Transferencia y Doctorado
Temporalización	Anual
Indicadores	Número de medidas incluidas en el Plan Propio de investigación
Nivel de ejecución	<u>Realizada</u>
Proceso de ejecución	Número de medidas incluidas en el Plan Propio de investigación: 6
Fuente	<p>Convocatoria y Resolución del Plan Propio de Investigación. Se puede consultar el V Plan propio de Investigación y transferencia 2018-2020 en el siguiente enlace: https://www.upo.es/cms1/export/sites/upo/area-investigacion/plan-propio/V-PlanPropio_modificado_19_11_2019_web_V1.pdf</p>
Técnica	Análisis del contenido



Comentarios sobre el proceso	<p>En los criterios de evaluación de dicho plan se recoge que: Las solicitudes serán evaluadas de acuerdo con la puntuación otorgada al proyecto en su concurrencia al Plan Estatal. En caso de empate, se priorizarán, en primer lugar, las personas solicitantes que no hayan sido nunca beneficiarias de esta modalidad de ayuda; en segundo lugar, los proyectos dirigidos por mujeres y, en tercer lugar, los que cuenten con un mayor número de mujeres en el equipo investigador incluido en la solicitud original del proyecto.</p>
Recomendaciones	Dar continuidad a esta acción en el III Plan de Igualdad.

Acción 2.6. Impulsar la participación de grupos de investigación de la UPO en las convocatorias de I+D competitivas en las que se promueva la igualdad de género, así como en las que se favorezca el liderazgo por mujeres (convocatorias europeas GERI 5-HORIZON 2020, etc.)	
Responsable	Vicerrectorado de Investigación, Transferencia y Doctorado
Temporalización	Anual
Indicadores	Número de propuestas lideradas por mujeres presentadas en la convocatoria/Número de propuestas presentadas
Nivel de ejecución	<u>En proceso</u>
Proceso de ejecución	<p>Convocatoria de 26 de marzo de 2018, de proyectos de I+D+I en el marco del programa operativo FEDER Andalucía 2014-2020.</p> <p>Número de propuestas lideradas por mujeres presentadas en la convocatoria/Número de propuestas presentadas: 49/111 Número de propuestas lideradas por mujeres concedidas en la convocatoria/Número de propuestas concedidas en total: 20/45</p>
Fuente	Unidad de Investigación https://upo.gob.es/system/modules/com.saga.upo.sedelectronica.frontend/handler/download-alfresco-document.pdf?ref=b7bef27b-7b03-44b0-b1d0-61f83ca89a19
Técnica	Análisis del contenido
Comentarios sobre el proceso	Ver Memorias anuales de las actividades de la UPO: https://www.upo.es/rectorado/secretaria-general/memorias-del-curso-academico/
Recomendaciones	Se valora de forma positiva el desarrollo de esta acción.



Acción 2.7. Difundir desde la página web de la OPI los resultados de investigaciones (Tesis, TFG, TFM, informes de investigación, artículos de revista...) con perspectiva de género.

Responsable	Delegación del Rector para la Igualdad de Género Vicerrectorado de Investigación, Transferencia y Doctorado
Temporalización	Anual
Indicadores	Número de noticias de resultados de investigación con perspectiva de género difundidas.
Nivel de ejecución	<u>Realizada</u>
Proceso de ejecución	Número de noticias de resultados de investigación con perspectiva de género difundidas: 67
Fuente	OPI
Técnica	Análisis del contenido
Comentarios sobre el proceso	Ver página web oficial de la OPI: Publicaciones: https://www.upo.es/upsc/igualdad/publicaciones/ Grupos de investigación y tesis doctorales: https://www.upo.es/upsc/igualdad/investigacion-tesis/
Recomendaciones	Al publicarse en RIO todos los TFG, TFM y Tesis, no se recomienda dar continuidad a esta acción en la web de la OPI. Se recomienda seguir dando difusión en las redes sociales.

Acción 2.8. Convocar anualmente un premio con reconocimiento institucional a las Tesis, Trabajos Fin de Master y Trabajo Fin de Grado que favorezcan la igualdad entre hombres y mujeres.

Responsable	Delegación del Rector para la Igualdad de Género
Temporalización	Anual
Indicadores	Publicación de la convocatoria Número de trabajos presentados
Nivel de ejecución	<u>Realizada</u>
Proceso de ejecución	I Edición del premio al mejor Trabajo Fin de Grado y Fin de Máster en Estudios de Género e Igualdad de la



	<p>Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla (2018/19) Número de propuestas presentadas de TFG: 14, de las cuales todas eran mujeres. Número de propuestas presentadas de TFM: 12, de las cuales 11 eran mujeres y 1 hombre.</p> <p>II Edición del premio al mejor Trabajo Fin de Grado y Fin de Máster en Estudios de Género e Igualdad de la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla (2019/2020) Número de propuestas presentadas de TFG: 11 mujeres. Número de propuestas presentadas de TFM: 6 mujeres.</p> <p>III Edición del premio al mejor Trabajo Fin de Grado y Fin de Máster en Estudios de Género e Igualdad de la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla (2020/2021) Número de propuestas presentadas de TFG: 9 mujeres. Número de propuestas presentadas de TFM: 2 mujeres.</p> <p>TOTAL: Número de propuestas presentadas de TFG: 34, de las cuales todas eran mujeres. Número de propuestas presentadas de TFM: 20, de las cuales 19 eran mujeres y 1 hombre.</p>
Fuente	Web oficial de la OPI https://www.upo.es/upsc/igualdad/Premio-en-Estudios-de-Genero/
Técnica	Análisis de los datos
Comentarios sobre el proceso	En noviembre de 2018, se publica la resolución del I Premio al mejor TFM y TFG en Estudios de Género e Igualdad de la UPO. Puede consultarse esta convocatoria en el espacio web de la OPI: https://www.upo.es/upsc/igualdad/Premio-en-Estudios-de-Genero/ No se han convocado premios específicos para tesis doctorales en materia de Género e Igualdad.
Recomendaciones	Se valora de forma positiva dar continuidad al desarrollo de esta acción. Valorar la convocatoria de premios específicos de tesis doctorales en materia de Género e Igualdad.

Acción 2.9. Convocar anualmente un premio con reconocimiento institucional al trabajo realizado por mujeres investigadoras de la UPO.	
Responsable	Delegación del Rector para la Igualdad de Género
Temporalización	Anual
Indicadores	Publicación de la convocatoria Número de propuestas presentadas
Nivel de ejecución	<u>Por realizar</u>
Proceso de ejecución	No se han realizado las gestiones necesarias para convocar este premio.
Fuente	OPI
Técnica	Análisis de los datos
Comentarios sobre el proceso	
Recomendaciones	Valorar la continuidad de esta acción en el siguiente Plan de Igualdad por parte de los vicerrectorados competentes.

Acción 2.10. Promover e impulsar gradualmente el incremento de mujeres en Doctorados Honoris Causa.	
Responsable	Delegación del Rector para la Igualdad de Género
Temporalización	Anual
Indicadores	Número de propuestas presentadas anualmente desagregadas por sexo/Número de propuestas anuales Número de nombramientos anuales
Nivel de ejecución	<u>Por realizar</u>
Proceso de ejecución	Número de propuestas presentadas anualmente desagregadas por sexo/Número de propuestas anuales. Número de nombramientos anuales: un nombramiento. Hasta el momento analizado (2016-2020), todos se han concedido a hombres.
Fuente	OPI Protocolo https://www.upo.es/protocolo/Honoris-Causa/
Técnica	Análisis de los datos



Comentarios sobre el proceso	El en siguiente enlace se puede consultar la sección de Honoris causa de la UPO, https://www.upo.es/protocolo/Honoris-Causa/
Recomendaciones	Dar continuidad a esta acción.

EVALUACIÓN DE RESULTADOS

En el Eje 2 “Docencia, innovación e investigación” se concentra el mayor número de acciones, en total 10, de las cuales se han realizado seis, una está en proceso y las tres restantes están por realizar.

ACCIONES	EJECUCIÓN
Acción 2.1. Valorar positivamente en la convocatoria de los proyectos de innovación aquellas experiencias que se presenten con perspectiva de género y que fomenten la igualdad entre hombres y mujeres.	Realizada
Acción 2.2. Promover un reconocimiento institucional (por parte de la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales) a los Centros de la UPO que desarrollen experiencias docentes con perspectiva de género.	Por realizar
Acción 2.3. Visibilizar las experiencias docentes, en materia de género e igualdad, que se desarrollan en las Facultades a través de la OPI y de sus redes sociales.	Realizada
Acción 2.4. Establecer procesos formativos adaptados a las Facultades desde el punto de vista metodológico, didáctico, cognoscitivo... para que el profesorado pueda diseñar sus asignaturas con perspectiva de género.	Realizada
Acción 2.5. Incluir en el Plan Propio de Investigación de la UPO medidas de acción positiva para favorecer la igualdad de oportunidades.	Realizada
Acción 2.6. Impulsar la participación de grupos de investigación de la UPO en las convocatorias de I+D competitivas en las que se promueva la igualdad de género, así como en las que se favorezca el liderazgo por mujeres (convocatorias europeas GERI 5-HORIZON 2020, etc.).	En proceso
Acción 2.7. Difundir desde la página web de la OPI los resultados de investigaciones (Tesis, TFG, TFM, informes de investigación, artículos de revista...) con perspectiva de género.	Realizada

Acción 2.8. Convocar anualmente un premio con reconocimiento institucional a las Tesis, Trabajos Fin de Master y Trabajos Fin de Grado que favorezcan la igualdad entre hombres y mujeres.	Realizada
Acción 2.9. Convocar anualmente un premio con reconocimiento institucional al trabajo realizado por mujeres investigadoras de la UPO.	Por realizar
Acción 2.10. Promover e impulsar gradualmente el incremento de mujeres en Doctorados Honoris Causa.	Por realizar



Como se puede apreciar en el gráfico, el 60% de las acciones del Eje 2 se ha realizado, mientras que el 30% está aún por realizar y el 10% se encuentra en proceso.



4.1.5. EJE 3. SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN

- **Objetivo 1.** Favorecer la sensibilización y formación de la comunidad universitaria y la sociedad en materia de género e igualdad de oportunidades.
- **Objetivo 2.** Sensibilizar a la Comunidad Universitaria sobre nuevas masculinidades y los colectivos LGTB.
- **Objetivo 3.** Establecer redes con entidades e instituciones que favorezcan la igualdad de género.
- **Objetivo 4.** Crear cultura de igualdad en la UPO.

Acción 3.1. Consolidar una oferta formativa dirigida a la comunidad universitaria en materia de género en colaboración con otras entidades, así como en el Plan de Formación del PDI y del PAS.	
Responsable	Gerencia Vicerrectorado de Profesorado Delegación del Rector para la Igualdad de Género
Temporalización	Anual
Indicadores	Número de acciones formativas desarrolladas en el curso académico. Número de entidades con las que se establece colaboración. Número de cursos del Plan de Formación de la UPO ofertados con perspectiva de género. Número de participantes desagregados por sexo. Satisfacción de las personas usuarias por encima del 75%.
Nivel de ejecución	<u>En proceso</u>
Proceso de ejecución	Número de acciones formativas desarrolladas en el curso académico: 2017/2018: Ninguna acción formativa. 2018/2019: 3 acciones formativas. 2019/2020: 5 acciones formativas. 2020/2021: 5 acciones formativas. TOTAL: 13 acciones formativas. Número de entidades con las que se establece colaboración: 15. Número de cursos del Plan de Formación de la UPO ofertados con perspectiva de género: 5. Número de participantes desagregados por sexo: 79 personas; 72 mujeres y 7 hombres.



	Satisfacción de las personas usuarias por encima del 75%.
Fuente	OPI Unidad de Formación https://www.upo.es/desarrollo/pas/ https://www.upo.es/desarrollo/pdi/
Comentarios sobre el proceso	Se consolida la puesta en marcha de distintas acciones en las que participan las Facultades/Centros/Departamentos en el marco de las campañas con motivo del Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres (25-N), el Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia (11-F), y del Día Internacional de las Mujeres (8-M). Asimismo, se han desarrollado dos cursos dirigidos específicamente al PDI y al PAS, sobre acoso sexual en el marco del Plan de Formación del Protocolo de Actuación para la prevención e intervención frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito de la UPO y los Centros vinculados a la misma. Así mismo, se ha llevado a cabo un curso para la formación de Agentes Clave para la prevención, sensibilización y detección de la violencia de género en el ámbito universitario, que se enmarca dentro de las acciones formativas del Proyecto Red Universitaria contra la violencia de género, dirigido a PAS, PDI, Fundación y estudiantes.
Técnica	Análisis de los datos
Recomendaciones	Se valora de forma positiva el desarrollo de esta acción. Dar continuidad a esta acción.

Acción 3.2. Impulsar actuaciones que favorezcan la igualdad de género, la construcción de las nuevas masculinidades y LGTB: vídeos, carteles, programas de radio, etc.	
Responsable	Delegación del Rector para la Igualdad de Género Vicerrectorado de Estudiantes
Temporalización	Anual
Indicadores	Número de acciones desarrolladas. Número de participantes desagregados por sexo. Satisfacción de los y las participantes por encima del 75%.
Nivel de ejecución	<u>Realizada</u>
Proceso de ejecución	Número de acciones desarrolladas: 16. Número de participantes desagregados por sexo: 73 personas; 62 mujeres y 11 hombres.



	Satisfacción de los y las participantes por encima del 75%.
Fuente	OPI
Técnica	Análisis de los datos
Comentarios sobre el proceso	<p>“Nuevas formas de ser hombre(s)”</p> <p>Vídeos como “Claves para la elaboración de material audiovisual con perspectiva de género e igualdad entre hombres y mujeres”, “Hoy hablamos de Igualdad”.</p> <p>Programas de radio, tales como “Nosotras también somos Ciencia”, programa especial con motivo del 11-F; “Todos los días son 8 de marzo”, especial RadiOlavide coproducido con Miradas Feministas y la Oficina para la Igualdad de la UPO.</p> <p>Asimismo, se procedió a la adquisición y compra de la bandera LGBT para el mes de celebración con motivo del Día Internacional del Orgullo LGBT.</p> <p>Se crea el apartado en la web de la OPI “Identidad y Expresión de género”:</p> <p>https://www.upo.es/upsc/igualdad/identidad-y-expresion-de-genero/</p>
Recomendaciones	<p>Se valora de forma positiva esta acción.</p> <p>Dar continuidad a esta acción.</p>

Acción 3.3. Realizar acciones específicas de sensibilización dirigidas a los/las estudiantes de la UPO con el objetivo de combatir estereotipos de género en las carreras profesionales.

Responsable	Delegación del Rector para la Igualdad de Género
Temporalización	Anual
Indicadores	Número de acciones realizadas
Nivel de ejecución	<u>Realizada</u>
Proceso de ejecución	Número de acciones realizadas: 10
Fuente	OPI Centros y Facultades
Técnica	Análisis de los datos
Comentarios sobre el proceso	Se han llevado a cabo acciones como: Homenaje audiovisual 11-F, la Campaña de sensibilización a través de internet y redes sociales de Mujeres referentes en distintos ámbitos profesionales, la Exposición Mujeres y Ciencia:

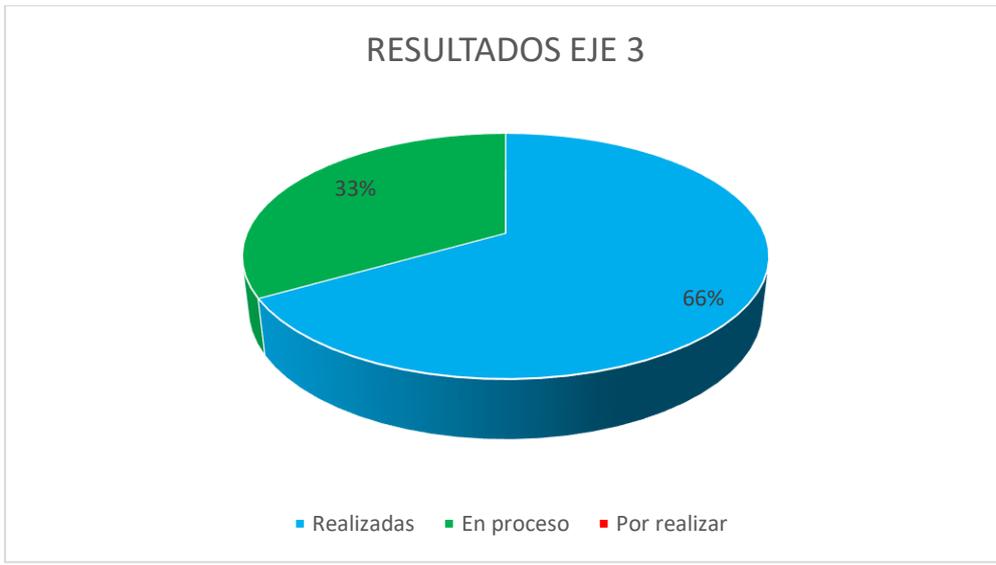


	<p>"Cienciabilízate" o el Programa Especial de Radio "Nosotras también somos Ciencia"; todo ello enmarcado en la Campaña 11F- Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia.</p> <p>A destacar que se han llevado a cabo 4 Ediciones del Vídeo-Concurso "Programar en Igualdad".</p> <p>En el año 2020 se estrenó el Campamento Tecnológico colaborando con la Escuela Politécnica Superior.</p> <p>Se puede escuchar el podcast de radio en el siguiente enlace: https://radiolavide.org/</p> <p>En el siguiente enlace se puede consultar las actividades mencionadas sobre la Campaña 11-F https://www.upo.es/upsc/igualdad/dia-internacional-de-la-mujer-y-la-nina-en-la-ciencia/</p> <p>Así como consultar las 4 Ediciones de "Programar en Igualdad" https://www.upo.es/diario/tag/programar-en-igualdad/</p>
Recomendaciones	Dar continuidad a esta acción.

EVALUACIÓN DE RESULTADOS

El Eje 3 "Sensibilización y Formación" se estructura en 3 acciones, de las cuales 2 acciones se han realizado y una está en proceso.

ACCIONES	EJECUCIÓN
Acción 3.1. Consolidar una oferta formativa dirigida a la comunidad universitaria en materia de género en colaboración con otras entidades, así como en el Plan de Formación del PDI y del PAS.	En proceso
Acción 3.2. Impulsar actuaciones que favorezcan la igualdad de género, la construcción de las nuevas masculinidades y LGTB: vídeos, carteles, programas de radio, etc.	Realizada
Acción 3.3. Realizar acciones específicas de sensibilización dirigidas a los/as estudiantes de la UPO con el objetivo de combatir estereotipos de género en las carreras profesionales.	Realizada



Como se percibe en el gráfico, el Eje 3 se ha cumplido en más de la mitad, el 66 % de las acciones, mientras que el 33% está en proceso.



4.1.7. EJE 4. REPRESENTATIVIDAD Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

- **Objetivo 1.** Favorecer la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el desarrollo profesional del PAS y del PDI.
- **Objetivo 2.** Garantizar la presencia equilibrada en los órganos y en las Comisiones de la UPO.

Acción 4.1. Realizar un estudio sobre la posibilidad y el impacto que tiene elaborar los presupuestos con perspectiva de género.	
Responsable	Gerencia Delegación del Rector para la Igualdad de Género
Temporalización	Anual
Indicadores	Elaboración del estudio del impacto de la perspectiva de género en la elaboración del presupuesto
Nivel de ejecución	<u>Realizada</u>
Proceso de ejecución	El informe se puede consultar en el siguiente enlace: https://www.upo.es/cms1/export/sites/upo/upsc/igualdad/documentos/Informe-PEG-rev.pdf
Fuente	Gerencia OPI
Estrategia	Análisis de los datos
Comentarios sobre el proceso	Se encuentra publicado en la página web de la OPI, en publicaciones.
Recomendaciones	Se valora de forma positiva esta acción. Dar continuidad a esta acción.

Acción 4.2. Elaborar informes sobre el impacto por razón de género de los anteproyectos de normas, propuestas de reglamentos, convocatorias... que se produzcan en la UPO.	
Responsable	Delegación del Rector para la Igualdad de Género
Temporalización	Anual
Indicadores	Número de informes que se realizan



Nivel de ejecución	<u>Realizada</u>
Proceso de ejecución	Curso Académico 2020/2021: Número de informes que se realizan: 4
Fuente	OPI
Estrategia	Análisis de los datos
Comentarios sobre el proceso	Podrían elaborarse los informes sobre el impacto por razón de género conforme se elabore el procedimiento, reglamento, norma, etc. en cuestión.
Recomendaciones	Se propone realizar estos informes conforme se realizan. Dar continuidad a esta acción.

Acción 4.3. Garantizar la composición paritaria de mujeres y hombres en los tribunales de acceso y contratación laboral.	
Responsable	Vicerrectorado de Profesorado
Temporalización	Anual
Indicadores	Número de comisiones paritarias/Número de comisiones totales
Nivel de ejecución	<u>Realizada</u>
Proceso de ejecución	Todas las comisiones son paritarias. <u>2017</u> PAS, Número de comisiones paritarias/Número de comisiones totales: 2/2 PDI, Número de comisiones paritarias/Número de comisiones totales: 58/58 <u>2018</u> PDI, Número de comisiones paritarias/Número de comisiones totales: 90/90 <u>2019</u> PAS, Número de comisiones paritarias/Número de comisiones totales: 2/2 PDI, Número de comisiones paritarias/Número de comisiones totales: 57/57 <u>2020</u>

	<p>PDI, Número de comisiones paritarias/Número de comisiones totales: 81/81</p> <p>TOTAL</p> <p>Número de comisiones paritarias/Número de comisiones totales:</p> <p>PAS, Número de comisiones paritarias/Número de comisiones totales: 4/4</p> <p>PDI, Número de comisiones paritarias/Número de comisiones totales: 286/286</p>
Fuente	Recursos Humanos
Estrategia	Análisis de los datos
Comentarios sobre el proceso	Medición del indicador facilitado por el Vicerrectorado de Profesorado.
Recomendaciones	Se valora de forma positiva esta acción. Dar continuidad a esta acción.

Acción 4.4. Incluir en los procesos de la contratación valoraciones adicionales de aquellas empresas que justifiquen actuaciones que favorezcan la igualdad entre mujeres y hombres.	
Responsable	Gerencia
Temporalización	Anual
Indicadores	Número de empresas contratadas que desarrollen actuaciones para favorecer la igualdad/Número de empresas contratadas
Nivel de ejecución	<u>Por realizar</u>
Proceso de ejecución	
Fuente	Unidad de Contratación
Estrategia	Análisis de las licitaciones
Comentarios sobre el proceso	
Recomendaciones	Se recomienda incluir esta acción en el próximo plan de igualdad.



Acción 4.5. Favorecer la presencia de mujeres en los órganos de representación de las y los estudiantes.	
Responsable	Vicerrectorado de Estudiantes Secretaría General
Temporalización	Anual
Indicadores	Número de mujeres en los órganos de representación de los/as estudiantes en comparación con el número de hombres.
Nivel de ejecución	<u>Realizada.</u>
Proceso de ejecución	Número de mujeres en los órganos de representación de los/as estudiantes en comparación con el número de hombres. 10 estudiantes; 6 mujeres y 4 hombres.
Fuente	Vicerrectorado de Estudiantes
Estrategia	Análisis de los datos
Comentarios sobre el proceso	Se pueden consultar los datos expuestos en los siguientes enlaces: https://www.ceupo.org/quienes-somos/nuestro-equipo/ https://www.upo.es/transparencia/tema/estudiantes/representacion-en-organos-colegiados/
Recomendaciones	Se valora de forma positiva esta acción. Dar continuidad a esta acción.

Acción 4.6. Contar en cada Centro de la UPO con una Comisión para la Igualdad.	
Responsable	Vicerrectorado de Estrategia y Planificación Académica Centros y Facultades
Temporalización	Anual
Indicadores	Número de Comisiones creadas en cada centro
Nivel de ejecución	<u>En proceso</u>
Proceso de ejecución	Número de Comisiones creadas en cada centro: 3. Se han creado en las siguientes facultades/centros: -Facultad de Ciencias Experimentales - Centro Andaluz de Biología del Desarrollo - Vicedecanato de Género Innovación e Internacionalización



	de la Facultad de Ciencias Sociales
Fuente	Centros y Facultades
Estrategia	Análisis de los datos
Comentarios sobre el proceso	Se puede visitar la Comisión de Igualdad del CABD en el siguiente enlace: http://www.cabd.es/es-pages/cms-168-comision-de-igualdad.html Constitución de la Comisión de Igualdad de la Facultad de Ciencias Experimentales: https://www.upo.es/facultad-ciencias-experimentales/es/de-interes/Noticias-de-la-Facultad/11F-Se-constituye-la-Comision-de-igualdad-de-la-Facultad-de-Ciencias-Experimentales/https://www.upo.es/diario/comunidad/2020/02/constituida-la-comision-de-igualdad-de-la-facultad-de-ciencias-experimentales-de-la-upo/
Recomendaciones	Se valora de forma positiva esta acción. Dar continuidad a esta acción.

Acción 4.7. Favorecer la presencia de mujeres en los órganos de Gobierno.	
Responsable	Equipo de Dirección Secretaría General
Temporalización	Anual
Indicadores	Número total y proporción de mujeres y hombres en Consejo de Dirección Número total y proporción de mujeres y hombres en Consejo de Gobierno Número total y proporción de mujeres y hombres en los equipos decanales Número total y proporción de mujeres y hombres en la Dirección de las Facultades Número de revisiones de normativas vigentes de representación
Nivel de ejecución	<u>Realizada</u>
Proceso de ejecución	Número total y proporción de mujeres y hombres en Consejo de Dirección, total 12 personas, 6 mujeres y 6 hombres. Número total y proporción de mujeres y hombres en Consejo de Gobierno; 39 personas, 17 mujeres y 22 hombres.

	Número total y proporción de mujeres y hombres en los equipos decanales: 50 personas; 28 mujeres y 22 hombres. Número total y proporción de mujeres y hombres en la Dirección de las Facultades: 7 personas, 4 mujeres y 3 hombre. Número de revisiones de normativas vigentes de representación.
Fuente	Centros y Facultades. Secretaría General Unidad de Centros OPI
Estrategia	Análisis de los datos
Comentarios sobre el proceso	Los informes de evaluación del impacto de género de las normativas, reglamentos, etc., pueden considerarse unos de los elementos que han favorecido la realización de esta acción.
Recomendaciones	Se valora de forma positiva esta acción. Dar continuidad a esta acción.

EVALUACIÓN DE RESULTADOS

El Eje 4 “Representatividad y promoción profesional”, está formado por 7 acciones, de las cuales se han realizado 5, una acción está en proceso y la otra está por realizar.

ACCIONES	EJECUCIÓN
Acción 4.1. Realizar un estudio sobre la posibilidad y el impacto que tiene elaborar los presupuestos con perspectiva de género.	Realizada
Acción 4.2. Elaborar informes sobre el impacto por razón de género de los anteproyectos de normas, propuestas de reglamentos, convocatorias...que se produzcan en la UPO.	Realizada
Acción 4.3. Garantizar la composición paritaria de mujeres y hombres en los tribunales de acceso y contratación laboral.	Realizada
Acción 4.4. Incluir en los procesos de la contratación valoraciones adicionales de aquellas empresas que justifiquen actuaciones que favorezcan la igualdad entre mujeres y hombres.	Por realizar
Acción 4.5. Favorecer la presencia de mujeres en los órganos de representación de los/as estudiantes.	Realizada
Acción 4.6. Contar en cada Centro de la UPO con una Comisión para la Igualdad.	En proceso
Acción 4.7. Favorecer la presencia de mujeres en los órganos de Gobierno.	Realizada



Atendiendo al gráfico anterior, en el Eje 4 se han llevado a cabo un 72% de las acciones, el 14% está en proceso y solo el 14% restante está por realizar.



4.1.8. EJE 5. CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

- **Objetivo 1.** Favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de PDI, PAS y los/las estudiantes de la UPO.
- **Objetivo 2.** Difundir entre la comunidad universitaria las medidas de conciliación existentes en la UPO.
- **Objetivo 3.** Fomentar la corresponsabilidad como elemento necesario para la igualdad de hombres y mujeres.

Acción 5.1. Actualizar en la página web de la OPI, y en la web de Recursos Humanos y en CEUPO, una sección sobre conciliación y corresponsabilidad con las medidas existentes en la UPO.	
Responsable	Gerencia Delegación del Rector para la Igualdad de Género
Temporalización	2018-2020
Indicadores	Existencia de la sección en la web de la OPI Existencia de la sección en la web de RRHH Existencia de la sección en la web de CEUPO
Nivel de ejecución	<u>Por realizar</u>
Proceso de ejecución	Existencia de la sección en la web de la OPI: Sí Existencia de la sección en la web de RRHH: No Existencia de la sección en la web de CEUPO: No
Fuente	Web OPI. Web RRHH. Web CEUPO.
Estrategia	Análisis de la web
Comentarios sobre el proceso	Se solicitó a Recursos Humanos una guía en la que se señalaran las medidas existentes en la UPO en relación a la conciliación y corresponsabilidad, así como se intentaron mantener reuniones con este servicio para avanzar en esta acción, sin éxito.
Recomendaciones	Se recomienda incluir esta acción en el próximo plan de igualdad.



Acción 5.2. Incluir en las convocatorias y normativas relacionada con los/ las estudiantes medidas de conciliación como por ejemplo en la convocatoria de cambio de grupo.	
Responsable	Vicerrectorado de Estudiantes Vicerrectorado de Estrategia y Planificación Académica Centros y Facultades
Temporalización	Anual
Indicadores	Medidas recogidas en la normativa de cada centro
Nivel de ejecución	<u>En proceso</u>
Proceso de ejecución	F. Ciencias Experimentales: 2 medidas F. Ciencias Sociales: 1 medida F. Ciencias Empresariales: Ninguna F. Humanidades: Ninguna F. Derecho Ninguna F. Ciencias del Deporte: Ninguna Escuela Politécnica Superior: Ninguna
Fuente	Centros y Facultades
Estrategia	Análisis del contenido de las normativas
Comentarios sobre el proceso	Se puede consultar la medida de la facultad de ciencias sociales en el siguiente enlace: https://www.upo.es/facultad-ciencias-sociales/es/busqueda/ ; la facultad de ciencias experimentales: https://www.upo.es/facultad-ciencias-experimentales/es/
Recomendaciones	Se valora de forma positiva esta acción. Dar continuidad a esta acción.

Acción 5.3. Impulsar como criterio en la elección del POD, sobre todo en lo referente al horario, a las mujeres y hombres docentes con hijos/as menores de 3 años y personas dependientes a su cargo.	
Responsable	Vicerrectorado de Profesorado
Temporalización	Anual
Indicadores	Número total y proporción de docentes desagregados por sexo con hijos/as menores de 3 años, y/o personas dependientes a su cargo, que soliciten prioridad en el POD/Número total y proporción de docentes desagregados por sexo con hijos/as menores de 3 años y/o personas dependientes a su cargo

Nivel de ejecución	<u>En proceso</u>
Proceso de ejecución	Reuniones institucionales, propuestas de intervención, negociación y aprobación de la medida.
Fuente	Áreas académicas https://www.upo.es/planificacion-academica/pod-consolidados/
Estrategia	Análisis de las áreas
Comentarios sobre el proceso	Medición del indicador facilitado por el Vicerrectorado de Profesorado.
Recomendaciones	Se valora de forma positiva esta acción. Dar continuidad a esta acción.

Acción 5.4. Valorar la inclusión de medidas de acción positiva en determinadas convocatorias para mujeres y hombres con hijos/as menores de 3 años y con personas dependientes a su cargo.

Responsable	Vicerrectorado de Investigación, Transferencia y Doctorado Vicerrectorado de Profesorado
Temporalización	Anual
Indicadores	Número de convocatorias que incluyen esta acción. Número de medidas a las que se acoge el PDI Número de solicitudes de flexibilización resueltas desagregadas por sexo/Número total de solicitudes realizadas
Nivel de ejecución	<u>Realizada</u>
Proceso de ejecución	Número de convocatorias que incluyen esta acción. Número de medidas a las que se acoge el PDI, 3 medidas. Número de solicitudes de flexibilización resueltas desagregadas por sexo/Número total de solicitudes realizadas: <u>PDI, Año 2017</u> -Excedencias por cuidados familiares: 8 mujeres y 6 hombres/14 -Reducción Guarda Legal: 1 mujer/1 -Lactancia: 15 mujeres/15 <u>PAS, Año 2017:</u> -Excedencia por cuidado de hija/o: 2 mujeres -Excedencia por cuidado de familiar dependiente: 2 mujeres -Reducción jornada por lactancia: 0



	<p>-Acumulación horas de lactancia: 5 mujeres -Reducción jornada por cuidado de hija/o: 19 mujeres y 1 hombre -Adaptación jornada laboral: 0</p> <p><u>PDI, Año 2018</u> Excedencias por cuidados familiares: 9 mujeres y 3 hombres/12 Reducción Guarda Legal: 2 mujeres/2 Lactancia: 11 mujeres/11</p> <p><u>PAS, Año 2018:</u> -Excedencia por cuidado de hija/o: 5 mujeres -Excedencia por cuidado de familiar dependiente: 2 mujeres -Reducción jornada por lactancia: 1 mujer -Acumulación horas de lactancia: 2 mujeres -Reducción jornada por cuidado de hija/o: 23 mujeres y 1 hombre -Adaptación jornada laboral: 0</p> <p><u>PDI, Año 2019</u> Excedencias por cuidados familiares: 5 mujeres y 4 hombres/9 Reducción Guarda Legal: 3 mujeres/3 Lactancia: 9 mujeres y 3 hombres/12</p> <p><u>PAS, Año 2019:</u> -Excedencia por cuidado de hija/o: 0 -Excedencia por cuidado de familiar dependiente: 3 mujeres -Reducción jornada por lactancia: 1 mujer -Acumulación horas de lactancia: 1 mujer -Reducción jornada por cuidado de hija/o: 18 mujeres y 2 hombre -Adaptación jornada laboral: 0</p> <p><u>PDI, Año 2020</u> Excedencias por cuidados familiares: 1 mujer y 4 hombres/5 Reducción Guarda Legal: 2 mujeres/2 Lactancia: 8 mujeres/8</p> <p><u>PAS, Año 2020:</u> -Excedencia por cuidado de hija/o: 0 -Excedencia por cuidado de familiar dependiente: 2 mujeres -Reducción jornada por lactancia: 0 -Acumulación horas de lactancia: 1 mujer -Reducción jornada por cuidado de hija/o: 18 mujeres y 2 hombres -Adaptación jornada laboral: 1 mujer</p>
--	--



	<p>TOTAL</p> <p>Excedencias por cuidados familiares: 23 mujeres y 17 hombres/40</p> <p>Reducción Guarda Legal: 8 mujeres/8</p> <p>Lactancia: 43 mujeres y 3 hombres/46</p> <p>Número de medidas a las que se acoge el PAS, 6 medidas.</p> <p>Número de solicitudes de flexibilización resueltas desagregadas por sexo/Número</p> <p>-Excedencia por cuidado de hija/o: 7 mujeres/7</p> <p>-Excedencia por cuidado de familiar dependiente: 9 mujeres/9</p> <p>-Reducción jornada por lactancia: 2 mujeres/2</p> <p>-Acumulación horas de lactancia: 9 mujeres/9</p> <p>-Reducción jornada por cuidado de hija/o: 78 mujeres y 6 hombres/84</p> <p>-Adaptación jornada laboral: 1 mujer/1</p>
Fuente	RRHH Junta de Personal
Estrategia	Análisis de los datos
Comentarios sobre el proceso	Medición del indicador facilitado por el Vicerrectorado de Profesorado.
Recomendaciones	Se valora de forma positiva esta acción. Dar continuidad a esta acción.

Acción 5.5. Favorecer un acuerdo de conciliación en el Personal Docente e Investigador/a con hijas/os menores de 3 años y con personas dependientes a su cargo.

Responsable	Vicerrectorado de Profesorado
Temporalización	Anual
Indicadores	Número de medidas a las que se acoge el PDI. Número de solicitudes de flexibilización resueltas desagregadas por sexo/Número total de solicitudes realizadas
Nivel de ejecución	<u>Realizada</u>
Proceso de ejecución	Número de medidas a las que se acoge el PDI: 6; -Medidas para la conciliación de la vida familiar y laboral -Reducción de encargo docente para fomentar la producción científica de las investigadoras tras la maternidad, adopción y/o



	<p>acogimiento</p> <p>-Permiso por maternidad o paternidad: Número de solicitudes de flexibilización resueltas desagregadas por sexo/Número total de solicitudes realizadas: 20 mujeres disfrutaron del permiso por maternidad. 2 hombres disfrutaron del permiso cedido de maternidad y 7 del permiso de paternidad. El total de solicitudes: 29</p> <p>-Reconocimiento de actividades para fomentar la producción científica de las Investigadoras tras la maternidad, adopción y/o acogimiento</p> <p>-Aula de Conciliación, de la UPO</p> <p>-Escuela Infantil Pablo de Olavide</p>
Fuente	RRHH Junta de Personal
Estrategia	Análisis de los datos
Comentarios sobre el proceso	<p>Medición del indicador facilitado por el Vicerrectorado de Profesorado.</p> <p>Destacar que el 3 de abril de 2019 se firmó el acuerdo sobre medidas para la conciliación de la vida familiar y laboral y reducción del encargo docente para fomentar la producción científica de las investigadoras tras la maternidad, adopción y/o acogimiento. Para más información: https://www.upo.es/upsc/igualdad/corresponsabilidad/ https://www.upo.es/diario/comunidad/2019/04/la-upo-pone-en-marcha-un-plan-para-fomentar-la-produccion-cientifica-de-las-investigadoras-y-evitar-la-brecha-de-genero/</p>
Recomendaciones	Se valora positivamente esta acción.

EVALUACIÓN DE RESULTADOS

El Eje 5 “Corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal”, se estructura en 5 acciones; de las cuales dos se han realizado, otras dos están en proceso de realizarse, y una está por realizar.

ACCIONES	EJECUCIÓN
Acción 5.1. Actualizar en la página web de la OPI, y en la web de Recursos Humanos y en CEUPO, una sección sobre conciliación y corresponsabilidad con las medidas existentes en la UPO.	Por realizar



Acción 5.2. Incluir en las convocatorias y normativas relacionada con los/as estudiantes medidas de conciliación, como por ejemplo en la convocatoria de cambio de grupo.	En proceso
Acción 5.3. Impulsar como criterio en la elección del POD, sobre todo en lo referente al horario, a las mujeres y hombres docentes con hijos/as menores de 3 años y personas dependientes a su cargo.	En proceso
Acción 5.4. Valorar la inclusión de medidas de acción positiva en determinadas convocatorias para mujeres y hombres con hijos/as menores de 3 años y con personas dependientes a su cargo.	Realizada
Acción 5.5. Favorecer un acuerdo de conciliación en el Personal Docente e Investigador/a con hijas/os menores de 3 años y con personas dependientes a su cargo.	Realizada



Como se aprecia en el gráfico, solo se han realizado el 40% de las acciones, el 40% está en proceso de realizarse y el 20% restante se encuentra por realizar.



4.1.9. EJE 6. ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA DE GÉNERO

- **Objetivo 1.** Sensibilizar, prevenir, detectar y actuar contra la Violencia de Género y cualquier discriminación por razón de género que se produzca en la UPO.
- **Objetivo 2.** Desarrollar en la UPO una serie de mecanismos para actuar frente a la discriminación por razón de género y la violencia de género.

Acción 6.1. Desarrollar una Red en el Campus de la UPO de Agentes Claves para la prevención, detección y actuación frente a la Violencia de Género.	
Responsable	Delegación del Rector para la Igualdad de Género
Temporalización	Anual
Indicadores	Constitución de la Red Número de acciones desarrolladas por la Red
Nivel de ejecución	<u>Realizada</u>
Proceso de ejecución	<p>Constitución de la Red: Sí Número de acciones desarrolladas por la Red: 180</p> <p>Curso 2016/2017: Se crea la Red Universitaria contra la Violencia de Género de la UPO.</p> <p>Curso 2017/2018: Continuación de la formación.</p> <p>Curso 2018/2019: Continuación de la formación.</p> <p>Curso 2019/2020: Continuación de la formación.</p> <p>Curso 2020/2021: Continuación de la formación.</p> <p>Se han formado 320 personas de los distintos sectores universitarios (Estudiantes, PAS y PDI) como agentes claves para la prevención de la violencia de género en el marco de la Red Universitaria contra la Violencia de Género de la UPO.</p>
Fuente	OPI
Estrategia	Análisis de las acciones
Comentarios sobre el proceso	Ver en el enlace web de la OPI las acciones formativas realizadas y el PDI, PAS y Estudiantes que la forman: https://www.upo.es/upsc/igualdad/red-

	contra-la-violencia/
Recomendaciones	Se valora de forma positiva esta acción y se recomienda darle continuidad.

Acción 6.2. Desarrollar campañas de sensibilización, prevención y detección de la Violencia de Género y del Acoso por razón de sexo en la UPO.

Responsable	Delegación del Rector para la Igualdad de Género Vicerrectorado de Profesorado Centros y Facultades
Temporalización	Anual
Indicadores	Número de acciones desarrolladas. Satisfacción del 75% de la comunidad universitaria con las acciones.
Nivel de ejecución	<u>Realizada</u>
Proceso de ejecución	Número de acciones desarrolladas: 187. Satisfacción del 75% de la comunidad universitaria con las acciones: 99%
Fuente	OPI
Estrategia	Análisis de las acciones Cuestionario de satisfacción
Comentarios sobre el proceso	Se llevan a cabo durante todo el curso especialmente en la campaña organizada el 25-N, Día Internacional contra la Violencia de Género, y en los programas formativos de la Red Universitaria contra la violencia de género. Pueden consultarse en el apartado de noticias en la web de la OPI: https://www.upo.es/upsc/igualdad/noticias/
Recomendaciones	Se valora de forma positiva esta acción. Dar continuidad a esta acción.

Acción 6.3. Difundir la Guía para la Prevención, detección y actuación contra la Violencia de Género de la UPO entre la Comunidad Universitaria.

Responsable	Delegación del Rector para la Igualdad de Género Vicerrectorado de Profesorado Centros y Facultades
Temporalización	2017-2020
Indicadores	Número de acciones desarrolladas para su difusión

Nivel de ejecución	<u>Realizada</u>
Proceso de ejecución	Número de acciones desarrolladas para su difusión: 14
Fuente	OPI
Estrategia	Análisis de las acciones
Comentarios sobre el proceso	Se ha difundido por todas las redes sociales de las que dispone la Oficina para la Igualdad: Facebook: https://www.facebook.com/OficinaparalaIgualdadUPO/ Página Oficial de la Red: https://www.upo.es/upsc/igualdad/red-contra-la-violencia/ Página Oficial de la OPI: https://www.upo.es/upsc/igualdad/noticias/ Así como una presentación por parte de la Consejera de Igualdad y Políticas Sociales de la Junta de Andalucía, María José Sánchez Rubio, y el que en su momento era el Rector de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, Vicente C. Guzmán Fluja.
Recomendaciones	Se valora de forma positiva esta acción.

Acción 6.4. Difundir el Protocolo de actuación para la prevención e intervención frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito de la UPO y de los Centros vinculados a la misma.	
Responsable	Delegación del Rector para la Igualdad de Género Vicerrectorado de Profesorado Centros y Facultades Área de Salud y Prevención
Temporalización	2017-2020
Indicadores	Número de las acciones desarrolladas para su difusión
Nivel de ejecución	<u>Realizada</u>
Proceso de ejecución	Número de las acciones desarrolladas para su Difusión: 6
Fuente	OPI
Estrategia	Análisis de las acciones
Comentarios sobre el proceso	Se ha difundido por todas las redes sociales de las que dispone la Oficina para la Igualdad:

	<p>Facebook: https://www.facebook.com/OficinaparalaIgualdadUPO/</p> <p>Página Oficial de la OPI: https://www.upo.es/upsc/igualdad/noticias/</p> <p>Además, se ha entregado una copia del Protocolo a las personas asistentes a los cursos de formación del PDI y del PAS sobre acoso sexual.</p>
Recomendaciones	<p>Se valora de forma positiva esta acción.</p> <p>Dar continuidad a esta acción.</p>

Acción 6.5. Establecer acuerdos de colaboración con entidades y recursos de atención a víctimas de Violencia de Género.

Responsable	Delegación del Rector para la Igualdad de Género
Temporalización	2017-2020
Indicadores	Número de acuerdos y convenios establecidos
Nivel de ejecución	<u>Realizada</u>
Proceso de ejecución	Número de acuerdos y convenios establecidos: 2
Fuente	OPI
Estrategia	Análisis de los convenios y acuerdos
Comentarios sobre el proceso	Deben seguir manteniéndose reuniones institucionales que favorezcan estos acuerdos.
Recomendaciones	Se valora de forma positiva esta acción y se recomienda darle continuidad en el siguiente Plan de Igualdad.

Acción 6.6. Establecer dentro del Plan de Formación una oferta formativa sobre prevención de la Violencia de Género y el Acoso Sexual.

Responsable	<p>Gerencia</p> <p>Vicerrectorado de Profesorado</p> <p>Delegación del Rector para la Igualdad de Género</p>
Temporalización	Anual
Indicadores	<p>Número de cursos ofertados:</p> <p>Satisfacción de los/as participantes (más del 75%)</p>

Nivel de ejecución	<u>Realizada</u>
Proceso de ejecución	Número de cursos ofertados: 6 Satisfacción de los/as participantes (más del 75%)
Fuente	Unidad de Formación
Estrategia	Análisis de los datos Cuestionario de satisfacción
Comentarios sobre el proceso	Desde la Oficina para la Igualdad, en colaboración con el Área de Formación del PDI y del PAS, se han realizado cuatro cursos para la formación de agentes claves para la prevención de la violencia de género en el marco de la Red Universitaria contra la Violencia de Género de la UPO, dirigido específicamente al PDI y al PAS, desde el año 2016 al 2020. Además, se han realizado dos cursos contra el acoso sexual y por razón del sexo, en el marco del Plan de Formación del Protocolo de Actuación para la prevención e intervención frente al acoso sexual y por razón del sexo en el ámbito de la UPO y de los centros vinculados a la misma.
Recomendaciones	Se valora de forma positiva esta acción. Dar continuidad a esta acción.

EVALUACIÓN DE RESULTADOS

El Eje 6 “Acoso, discriminación y Violencia de Género” está formado por 6 acciones, de las cuales todas se han realizado.

ACCIONES	EJECUCIÓN
Acción 6.1. Desarrollar una Red en el Campus de la UPO de Agentes Claves para la prevención, detección y actuación frente a la Violencia de Género.	Realizada
Acción 6.2. Desarrollar campañas de sensibilización, prevención y detección de la Violencia de Género y del Acoso por razón de sexo en la UPO.	Realizada
Acción 6.3. Difundir la Guía para la Prevención, detección y actuación contra la Violencia de Género de la UPO entre la Comunidad Universitaria.	Realizada
Acción 6.4. Difundir el Protocolo de actuación para la prevención e intervención frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito de la UPO y de los Centros vinculados a la misma.	Realizada

Acción 6.5. Establecer acuerdos de colaboración con entidades y recursos de atención a víctimas de Violencia de Género.	Realizada
Acción 6.6. Establecer dentro del Plan de Formación una oferta formativa sobre prevención de la Violencia de Género y el Acoso Sexual.	Realizada



Como se aprecia en el gráfico anterior, se han cumplido el 100% de las acciones previstas en el Eje 6.



4.2. ANÁLISIS Y VALORACIÓN DE DATOS: LA UPO EN CIFRAS

Actualmente, la UPO está conformada por: 6 Facultades, 1 Escuela Politécnica Superior, 1 Centro Adscrito, 15 Departamentos y 10 Centros Propios de Investigación, que constituyen una comunidad universitaria de 21.100 personas aproximadamente, de las cuales, a fecha de 2021, haciendo referencia al Personal de Administración y Servicios, el 66% son mujeres y el 33% hombres; del Personal Docente, el 57% hombres y el 43% mujeres; y del Estudiantado, 56% mujeres y el 44% hombres³.

En este apartado del informe de evaluación, se presenta el sistema de recogida de indicadores anuales que pretenden, a través de cuatro categorías: investigación, estudiantes, docencia, administración y gestión, ofrecernos de forma sintética y a lo largo de los años, un diagnóstico/evolución/evaluación de la situación de igualdad/desigualdad de mujeres y hombres en la UPO y que comenzaron a recogerse en el curso académico 2013/2014. Estos datos que pretenden recogerse desagregados por sexo fueron aprobados por la Comisión para la Igualdad de Género de la UPO (ahora Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Género) el 27 de julio de 2016.

A continuación, se detallan los indicadores señalados de 2017 a 2021:

4.2.1. INVESTIGACIÓN

- Número y proporción de mujeres y hombres que dirigen grupos de investigación adscritos a la UPO.
- Número y proporción de mujeres y hombres que dirigen proyectos de investigación competitivos o art. 83 LOU.
- Número y proporción de mujeres y hombres que participen en proyectos europeos, internacionales y de excelencia.

³ Datos disponibles en:

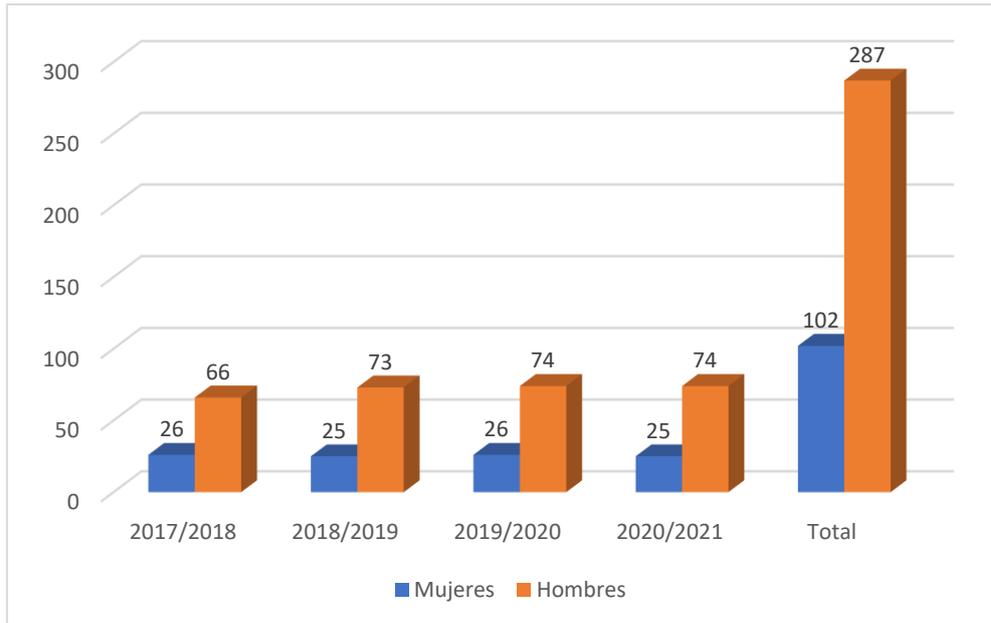
<https://www.upo.es/transparencia/tema/personal/composicion-del-personal-de-administracion/>

<https://www.upo.es/transparencia/tema/personal/composicion-del-personal-docente/>

<https://www.upo.es/transparencia/seccion/tema/estudiantes/>

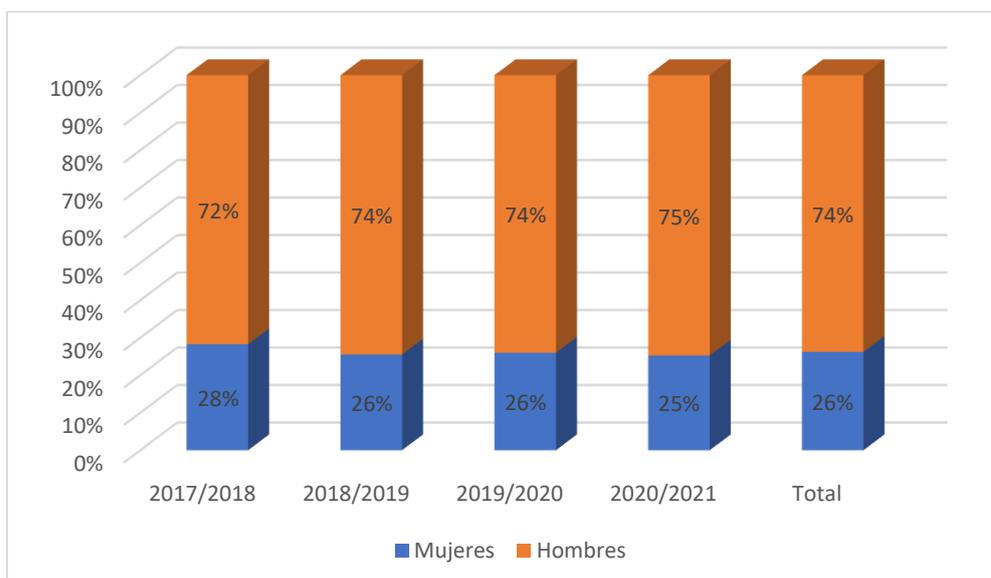
- Número y proporción de mujeres y hombres que tutorizan tesis doctorales.
- Número y proporción de mujeres y hombres que obtienen sexenio en investigación.

Gráfico 1. Número de mujeres y hombres que dirigen grupos de investigación adscritos a la UPO, por año académico, de 2017 a 2021.



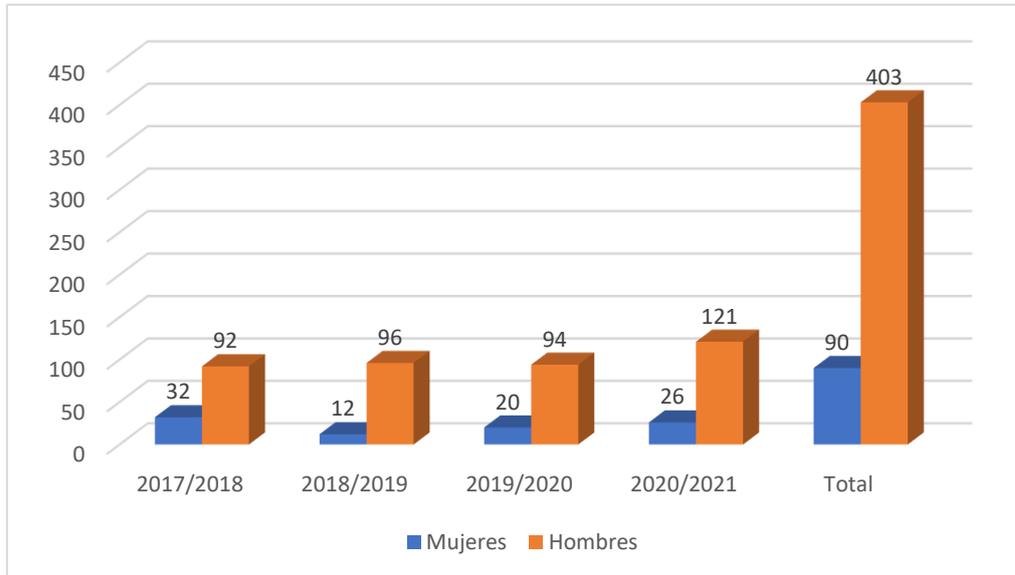
Fuente: Elaboración propia

Gráfico 2. Proporción de mujeres y hombres que dirigen grupos de investigación adscritos a la UPO, por año académico, de 2017 a 2021, expresada en porcentajes.



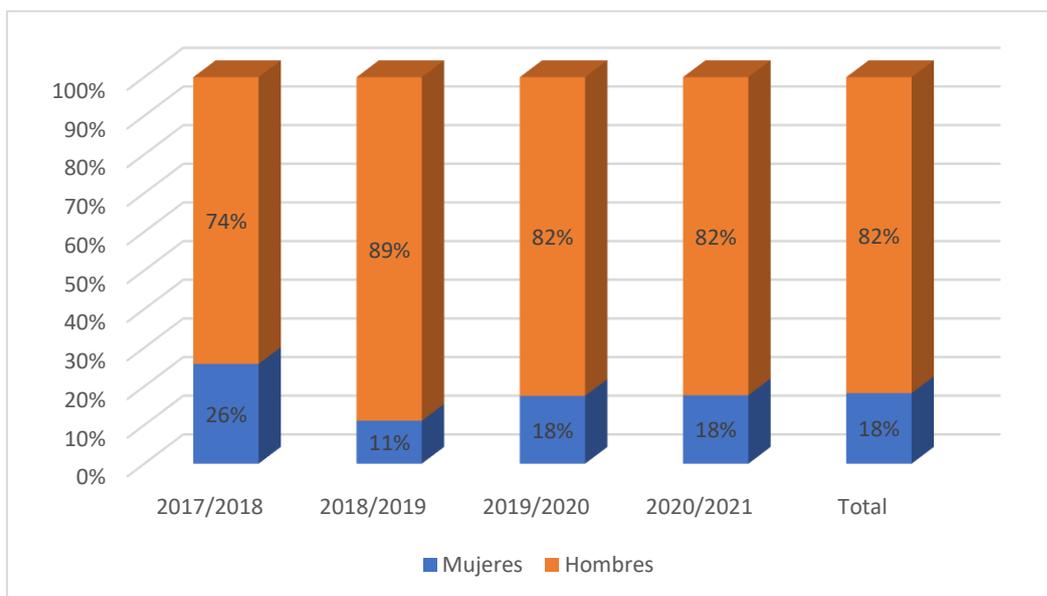
Fuente: Elaboración propia

Gráfico 3. Número de mujeres y hombres que dirigen proyectos de investigación competitivos o art. 83 LOU, por año académico, de 2017 a 2021.



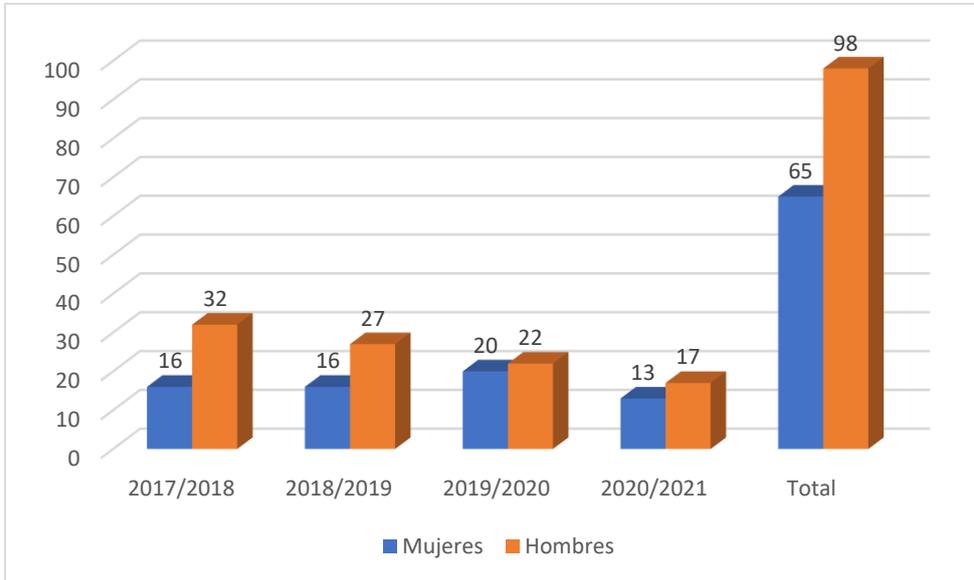
Fuente: Elaboración propia

Gráfico 4. Proporción de mujeres y hombres que dirigen proyectos de investigación competitivos o art. 83 LOU, por año académico, de 2017 a 2021, expresada en porcentajes.



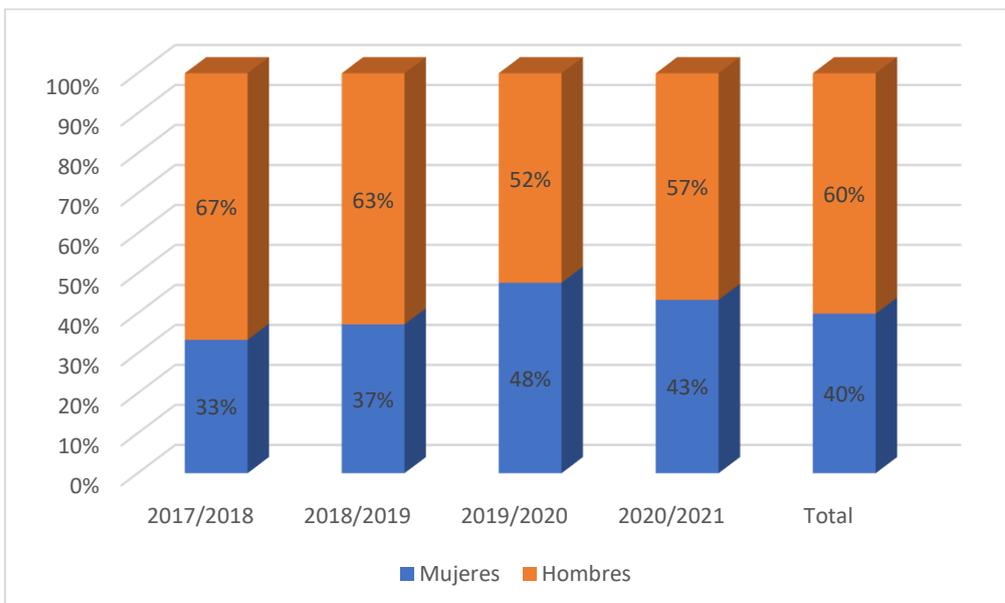
Fuente: Elaboración propia

Gráfico 5. Número de mujeres y hombres que participan en proyectos europeos, internacionales y de excelencia, por curso académico, de 2017 a 2021.



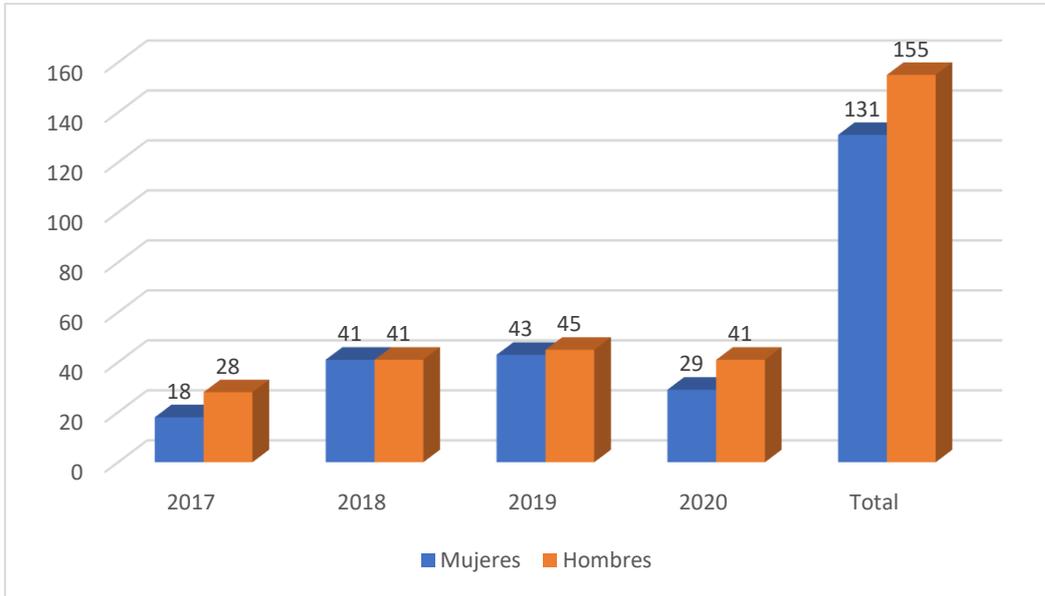
Fuente: Elaboración propia

Gráfico 6. Proporción de mujeres y hombres que participan en proyectos europeos, internacionales y de excelencia, por curso académico, de 2017 a 2021, expresada en porcentajes.



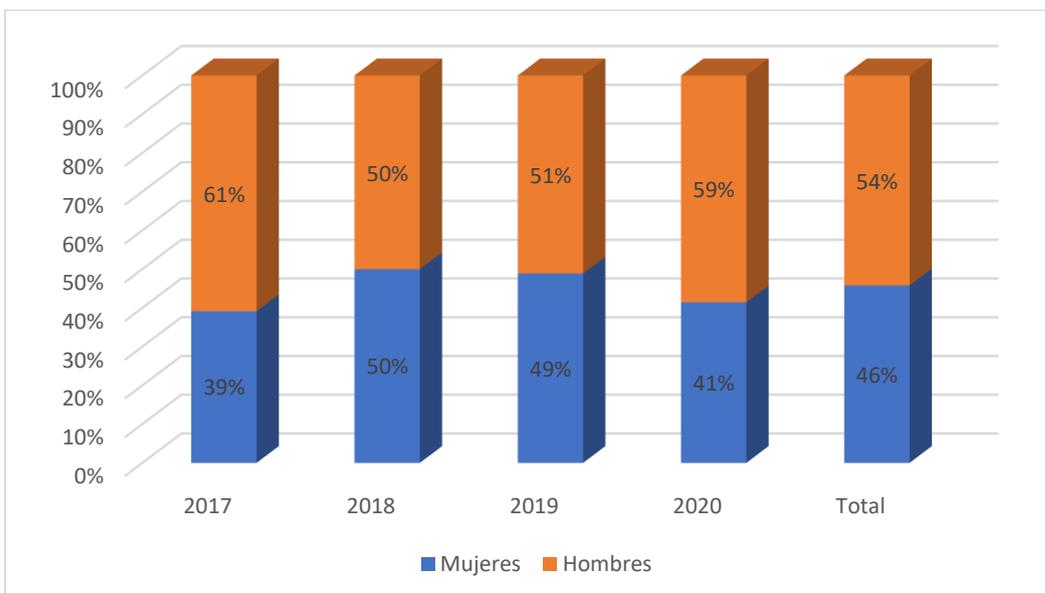
Fuente: Elaboración propia

Gráfico 7. Número de mujeres y hombres que obtienen sexenio en investigación, por año, de 2017 a 2020.



Fuente: Elaboración propia

Gráfico 8. Proporción de mujeres y hombres que obtienen sexenio en investigación, por año, de 2017 a 2020, expresada en porcentajes.



Fuente: Elaboración propia

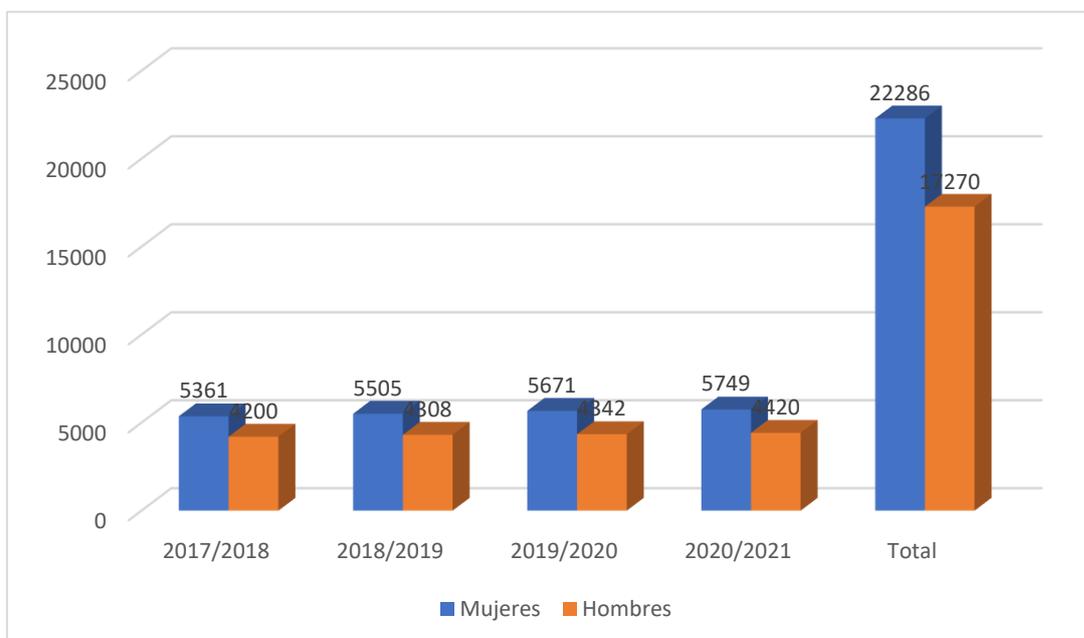
No se han obtenido los datos desagregados por sexo referentes al indicador:

- Número y proporción de mujeres y hombres que tutorizan tesis doctorales.

4.2.2. ESTUDIANTES

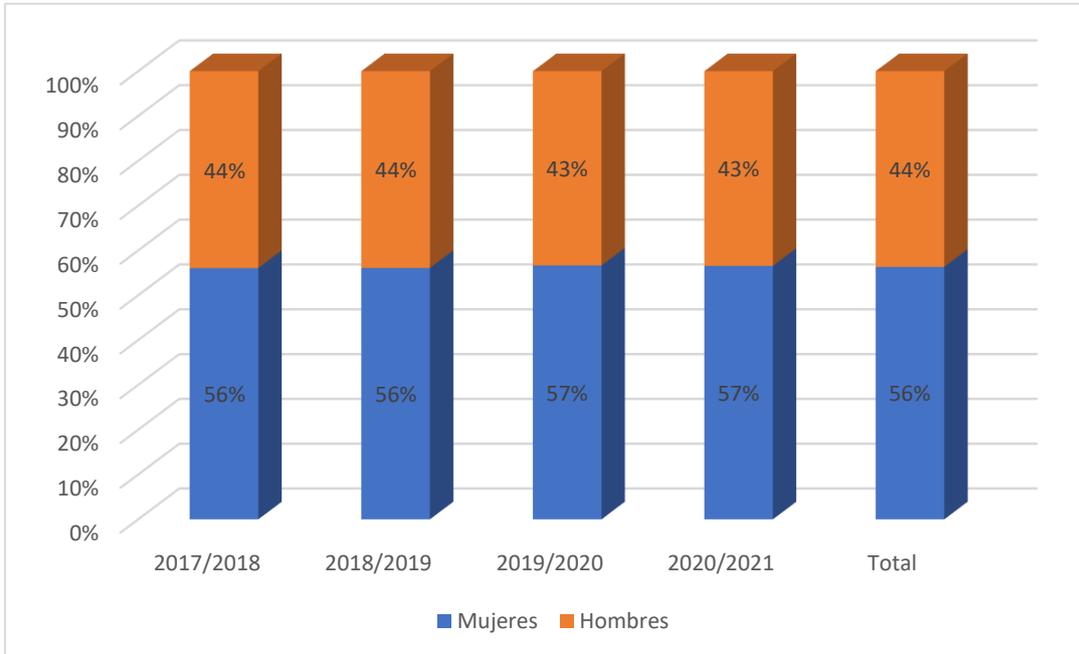
- Número y proporción de mujeres y hombres con matrícula en grado.
- Número y proporción de mujeres y hombres con matrícula en postgrado.
- Número y porcentaje de mujeres y hombres que ocupan cargos de delegación.
- Número y porcentaje de mujeres y hombres que ocupan cargos de subdelegación.
- Número y porcentaje de mujeres y hombres que ocupan cargos de Claustro.
- Número y porcentaje de mujeres y hombres que ocupan cargos de Consejo de Gobierno.
- Número y proporción de mujeres y hombres que obtienen premio extraordinario doctorado.
- Número y proporción de mujeres y hombres a los cuales se conceden becas del MEC.
- Número y proporción de mujeres y hombres que hayan defendido Tesis doctorales.

Gráfico 9. Número de mujeres y hombres con matrícula en grado, por curso académico, de 2017 a 2021.



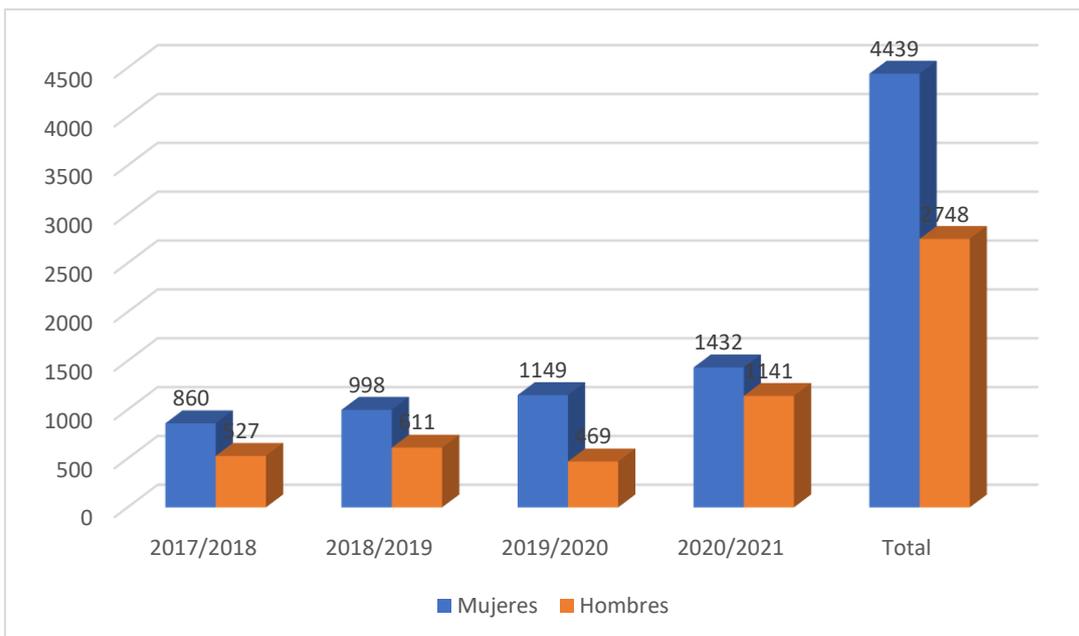
Fuente: Elaboración propia

Gráfico 10. Proporción de mujeres y hombres con matrícula en grado, por curso académico, de 2017 a 2021, expresada en porcentajes.



Fuente: Elaboración propia

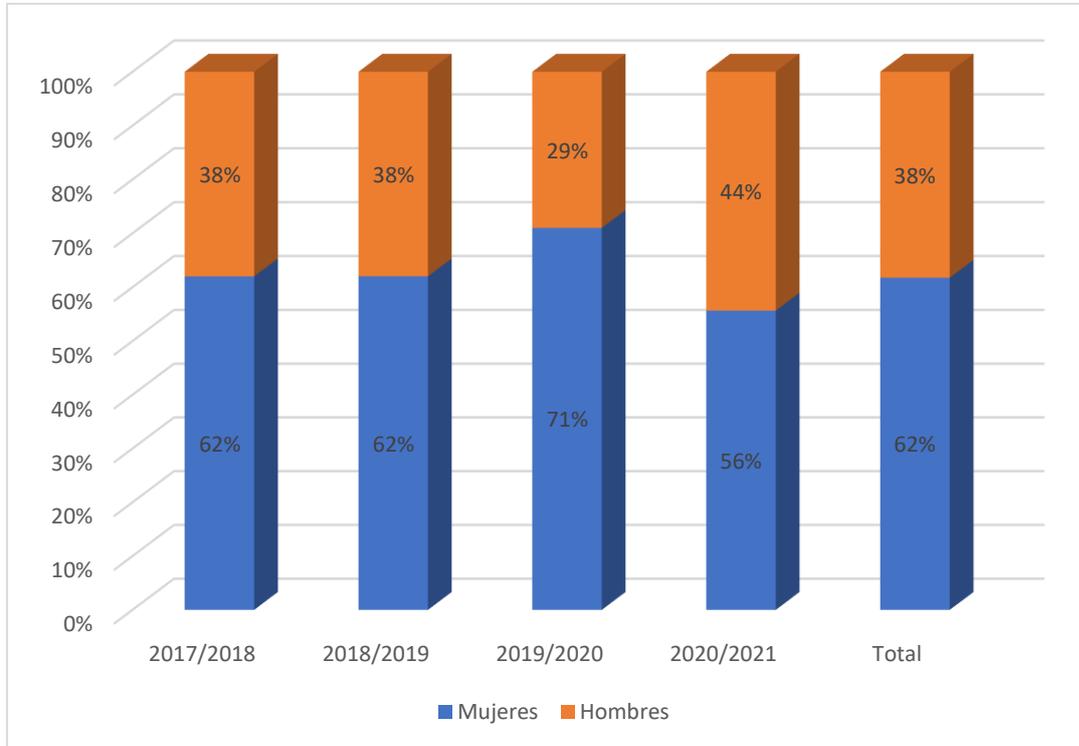
Gráfico 11. Número de mujeres y hombres con matrícula en postgrado, por curso académico, de 2017 a 2021.



Fuente: Elaboración propia

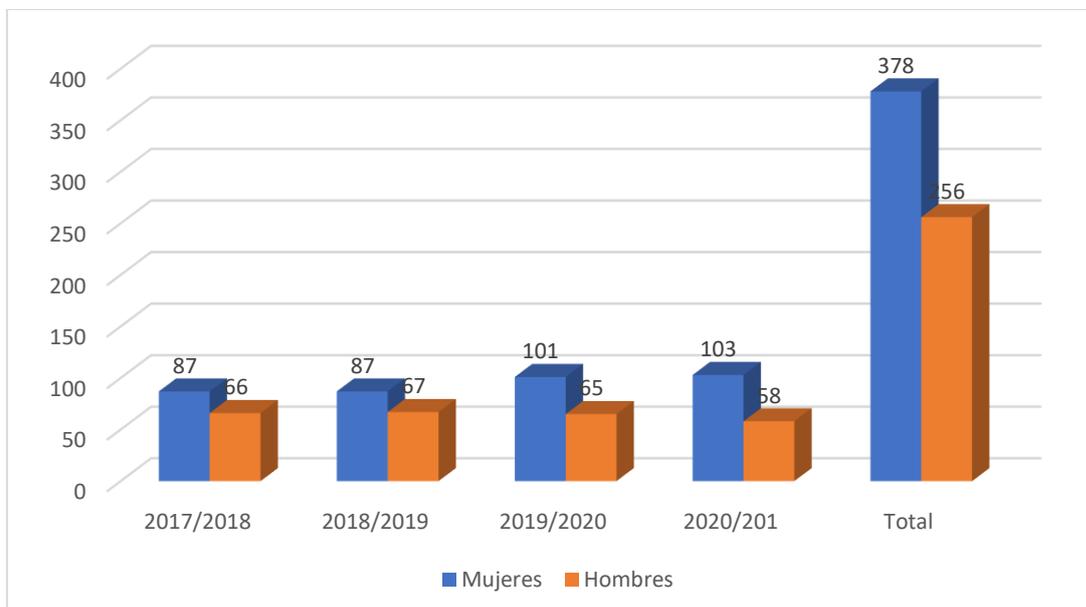


Gráfico 12. Proporción de mujeres y hombres con matrícula en postgrado, por curso académico, de 2017 a 2021, expresadas en porcentajes.



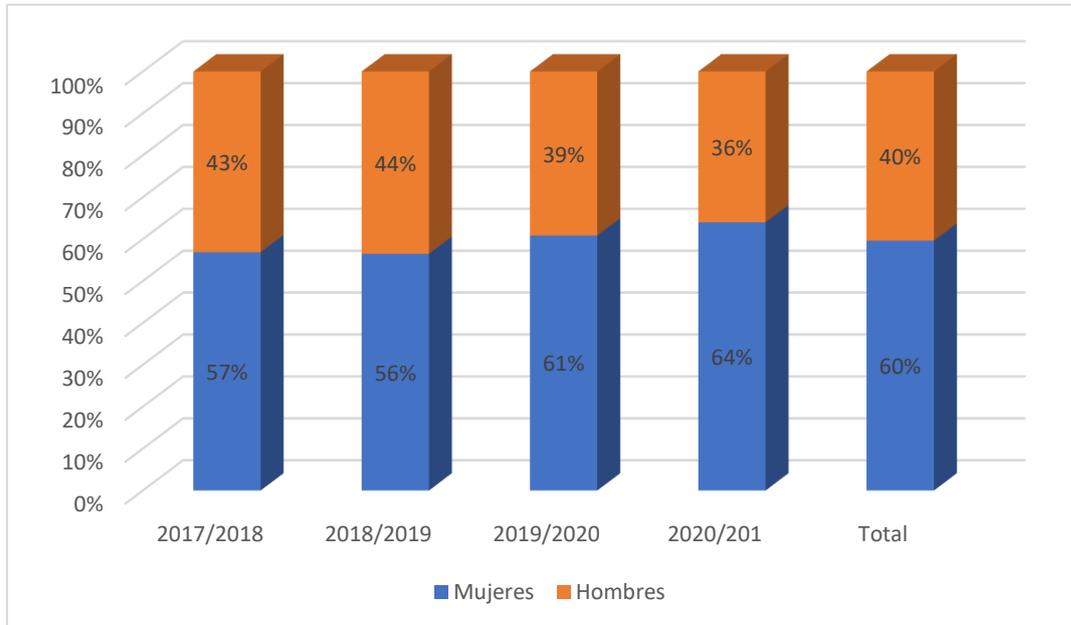
Fuente: Elaboración propia

Gráfico 13. Número de mujeres y hombres que ocupan cargos de delegación, por curso académico, de 2017 a 2021.



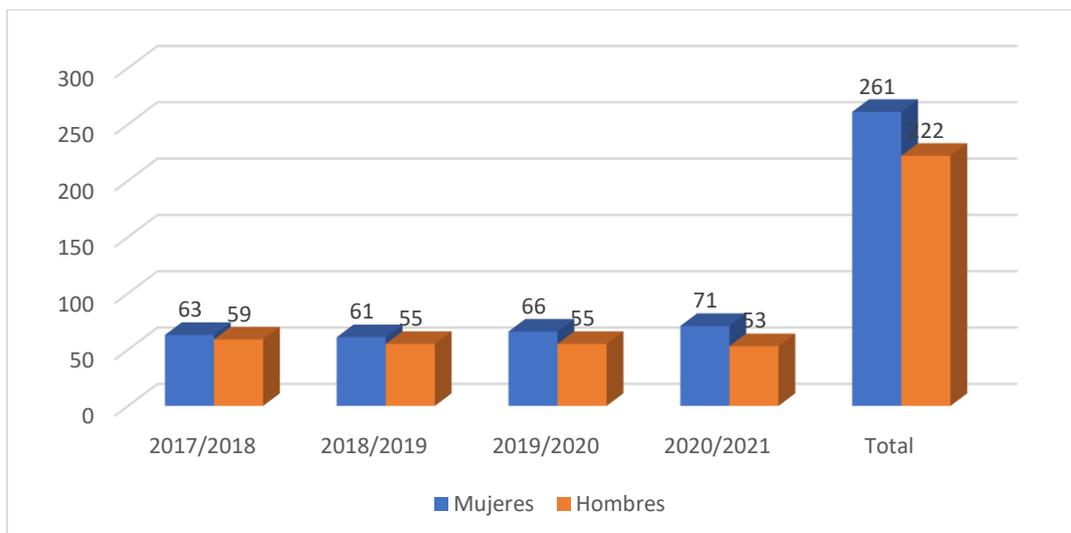
Fuente: Elaboración propia

Gráfico 14. Proporción de mujeres y hombres que ocupan cargos de delegación, por curso académico, de 2017 a 2021, expresada en porcentajes.



Fuente: Elaboración propia

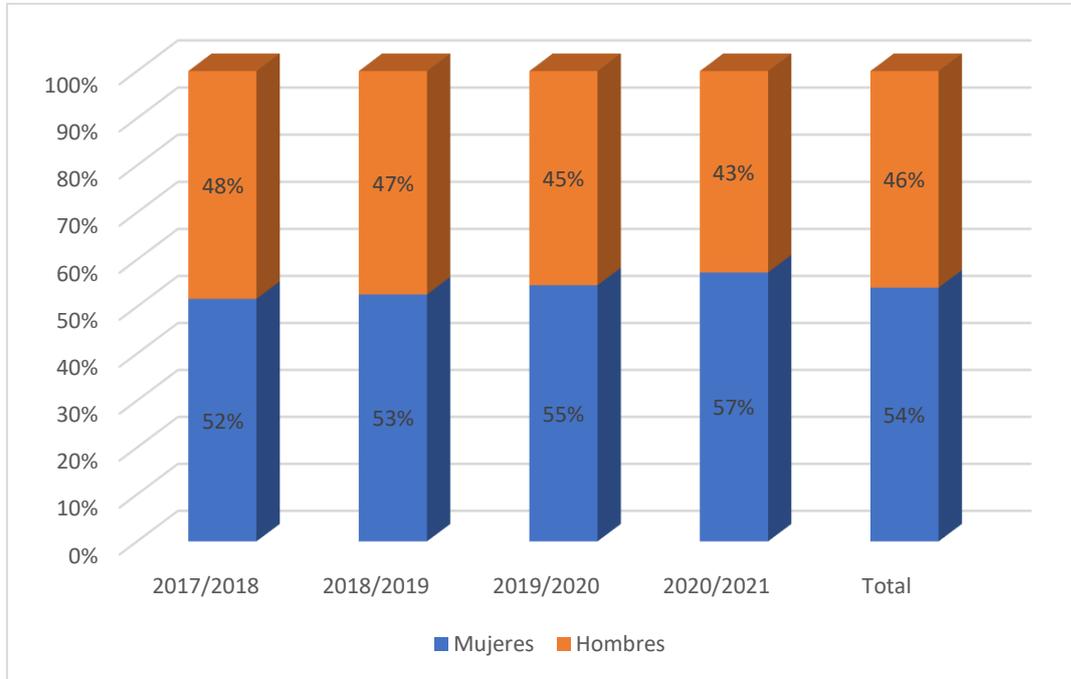
Gráfico 15. Número de mujeres y hombres que ocupan cargos de subdelegación, por año académico, de 2017 a 2021.



Fuente: Elaboración propia

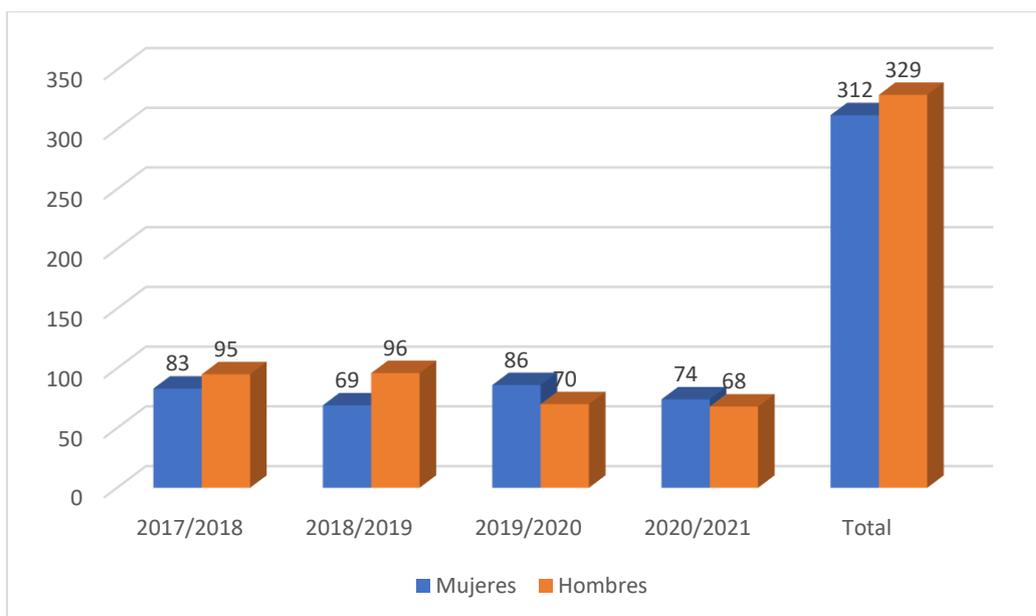


Gráfico 16. Proporción de mujeres y hombres que ocupan cargos de subdelegación, por año académico, de 2017 a 2021, expresada en porcentajes.



Fuente: Elaboración propia

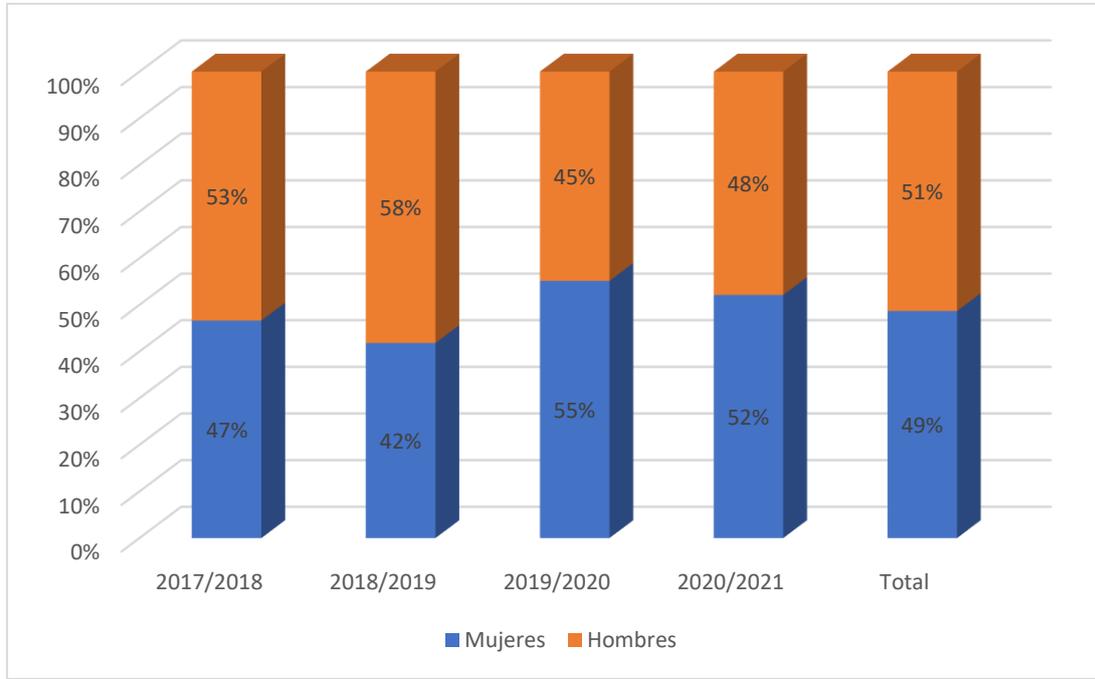
Gráfico 17. Número de mujeres y hombres que ocupan cargos de Claustro, por curso académico, de 2017 a 2021.



Fuente: Elaboración propia

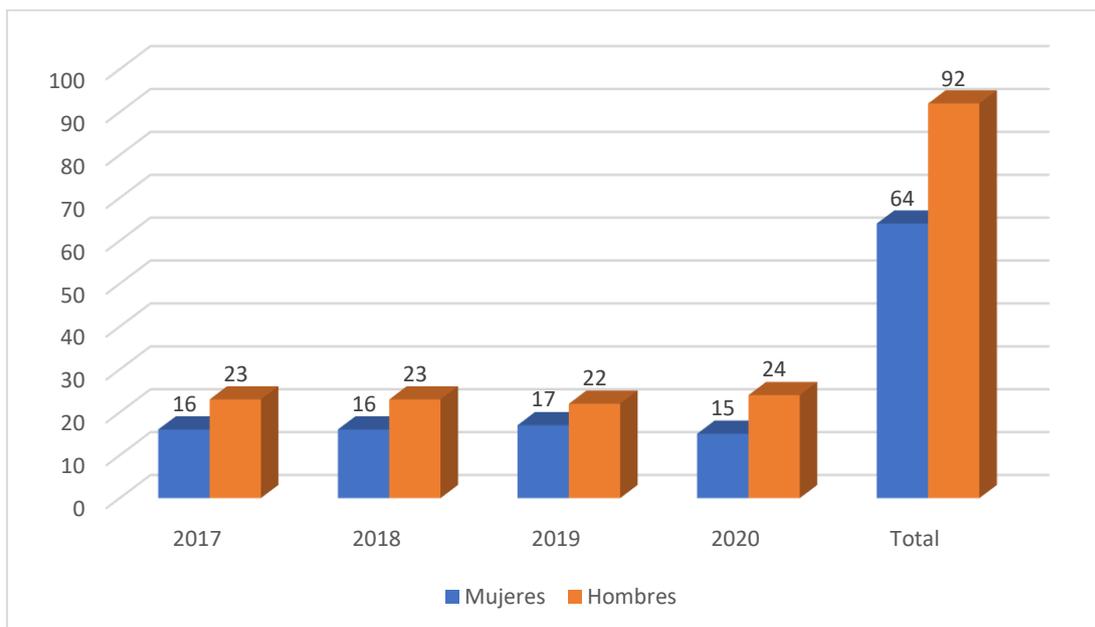


Gráfico 18. Proporción de mujeres y hombres que ocupan cargos de Claustro, por curso académico, de 2017 a 2021, expresada en porcentajes.



Fuente: Elaboración propia

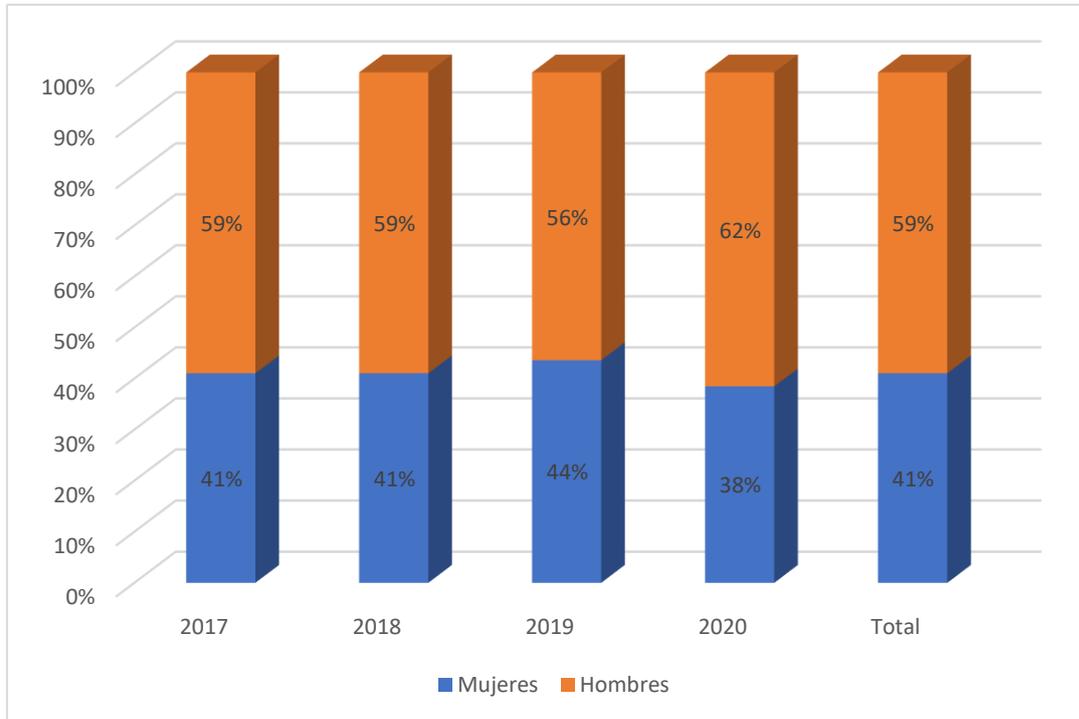
Gráfico 19. Número de mujeres y hombres que ocupan cargos de Consejo de Gobierno, por año, de 2017 a 2020.



Fuente: Elaboración propia

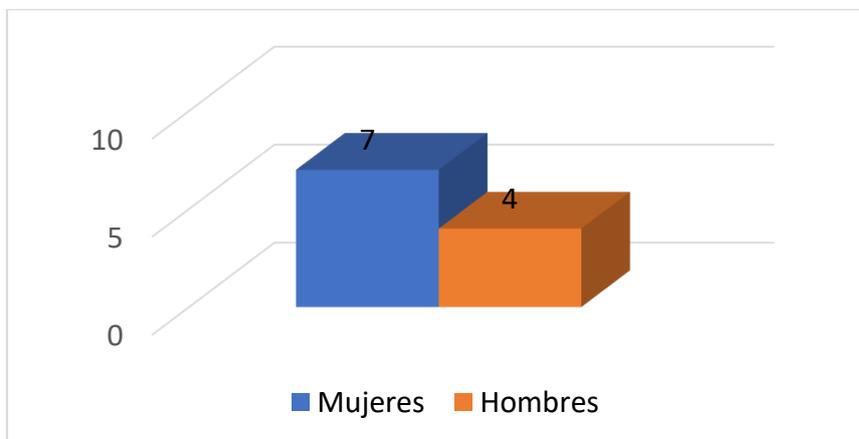


Gráfico 20. Proporción de mujeres y hombres que ocupan cargos de Consejo de Gobierno, por año, de 2017 a 2020, expresada en porcentajes.



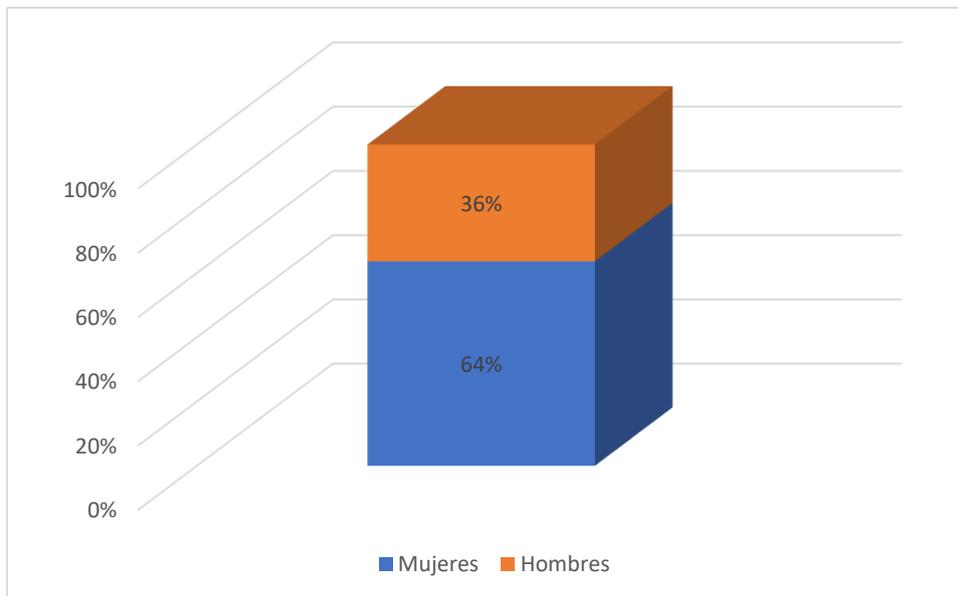
Fuente: Elaboración propia

Gráfico 21. Número de mujeres y hombres que obtienen premio extraordinario doctorado 2017/2018.



Fuente: Elaboración propia

Gráfico 22. Proporción de mujeres y hombres que obtienen premio extraordinario doctorado 2017/2018, expresada en porcentajes.



Fuente: Elaboración propia

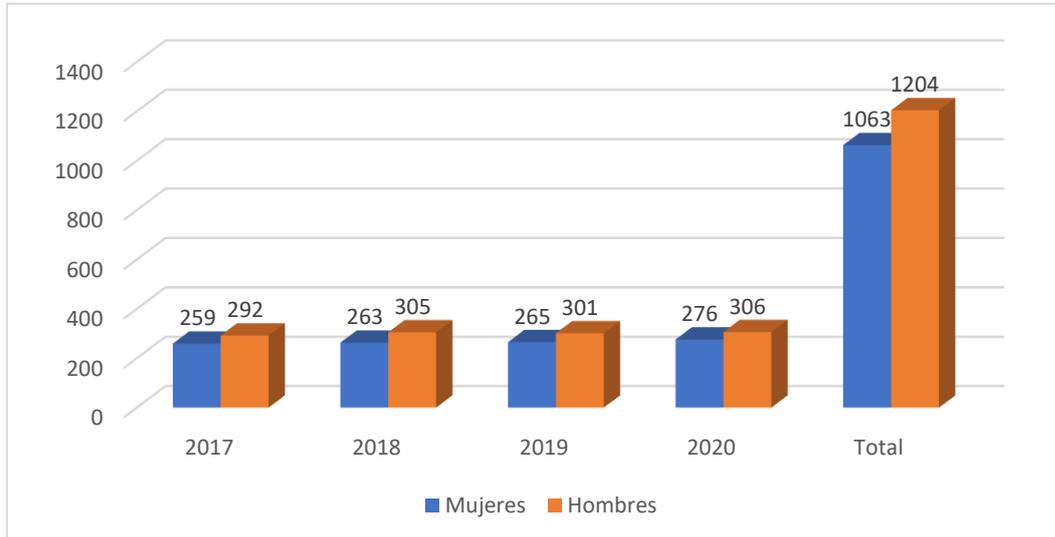
No se han obtenido los datos desagregados por sexo referentes a estos indicadores:

- Número y proporción de mujeres y hombres a los cuales se conceden becas del MEC.
- Número y proporción de mujeres y hombres que hayan defendido Tesis doctorales.

4.2.3. DOCENCIA

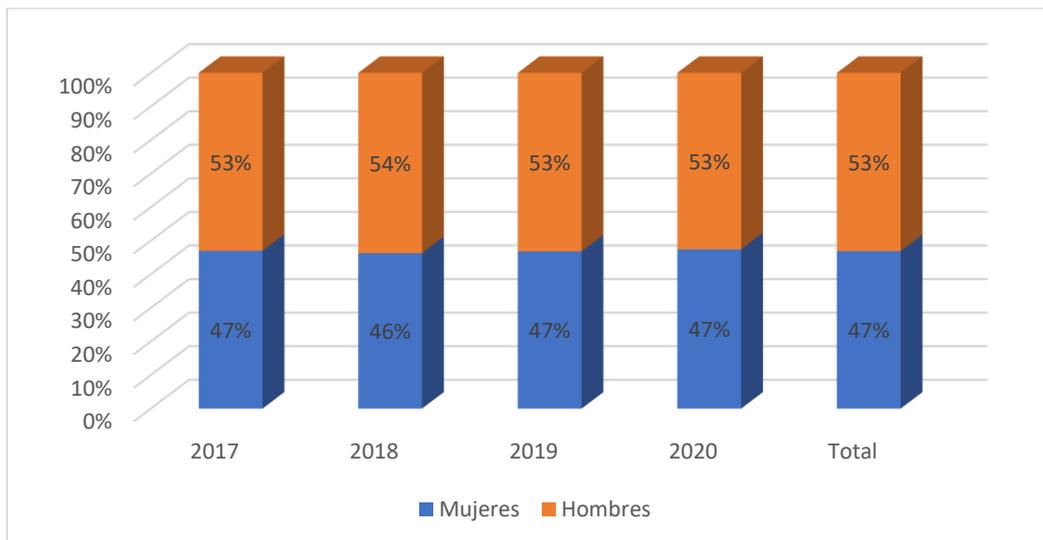
- Ratio de docentes en grado.
- Ratio de docentes en postgrado.
- Número y proporción de responsables de materia.
- Número y proporción de hombres y mujeres PDI a tiempo completo.

Gráfico 23. Número de mujeres y hombres PDI a tiempo completo, por año, de 2017 a 2020.



Fuente: Elaboración propia

Gráfico 24. Proporción de mujeres y hombres PDI a tiempo completo, por año, de 2017 a 2020, expresada en porcentajes.



Fuente: Elaboración propia

No se han obtenido los datos desagregados por sexo referentes a estos indicadores:

- Ratio de docentes en grado.
- Ratio de docentes en postgrado.

- Número y proporción de responsables de materia.

4.2.4. ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN

- Número y proporción de mujeres y hombres que ostentan cargos de gestión unipersonal de carácter estatutario o asimilado.
- Número y proporción de mujeres y hombres que ostentan representación en órganos colegiados de carácter estatutario.
- Número y proporción de mujeres y hombres del personal funcionario que ostentan nivel A2 o superior.
- Número y proporción de mujeres y hombres del personal laboral del grupo II o superior.
- Número y proporción de mujeres y hombres que ostentan puestos de libres designaciones.

No se han obtenido los datos desagregados por sexo referentes a estos indicadores.

4.2.5. PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO DE LA UPO

Se incluyen datos de la participación de mujeres y hombres en los órganos de gobierno de la UPO y su evolución de 2017 a 2021, referentes al:

- Equipo de gobierno
- Equipo de dirección
- Equipo Decanal
- Dirección de facultades/escuelas
- Claustro

AÑO 2017

CONSEJO DE DIRECCIÓN	LÍDER DEL CD		DEMÁS MIEMBROS DEL CD		TOTAL INTEGRANTES DEL CD		
	M	H	M	H	M	H	T
Rector/a	0	1			0	1	1

Vicerrector/a	5	7			5	7	12
Secretario/a General	0	1			0	1	1
Gerente	0	1			0	1	1
Otros cargos							
TOTAL	5	10			5	10	15

CONSEJO DE GOBIERNO	LÍDER DEL CG		DEMÁS MIEMBROS DEL CG		TOTAL INTEGRANTES DEL CG		
	M	H	M	H	M	H	T
	0	1	16	22	16	23	39

EQUIPO DECANAL/DIRECCIÓN DE FACULTADES/ESCUELAS (EDFE)	Líder del EDFE		Vicedecanas/os subdirectoras/es		Demás miembros del EDFE		Total integrantes del EDFE		
	M	H	M	H	M	H	M	H	T
Facultad de Derecho	1	0	3	5	1	0	5	4	9
Facultad de Ciencias Empresariales	0	1	2	2	0	1	2	4	6
Facultad de Ciencias Sociales	1	0	4	0	0	1	5	1	6
Facultad de Ciencias del Deporte	1	0	1	3	0	1	1	4	5
Facultad de Ciencias Experimentales	1	0	2	2	0	1	3	3	6
Facultad de Humanidades	1	0	1	3	1	0	3	3	6
Escuela Politécnica Superior	0	1	0	2	0	2	0	5	5

TOTAL	5	2	13	17	2	6	19	24	43
-------	---	---	----	----	---	---	----	----	----

CLAUSTRO 2017/2018			
DENOMINACIÓN	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
MIEMBROS NATOS	0	3	3
SECTOR A	46	56	102
SECTOR B	10	5	15
SECTOR C	15	19	34
SECTOR D	12	12	24
TOTAL	83	95	178

AÑO 2018

CONSEJO DE DIRECCIÓN	LÍDER DEL CD		DEMÁS MIEMBROS DEL CD		TOTAL INTEGRANTES DEL CD		
	M	H	M	H	M	H	T
Rector/a	0	1			0	1	1
Vicerrector/a	4	9			4	9	13
Secretario/a General	0	1			0	1	1
Gerente	0	1			0	1	1
Otros cargos							
TOTAL	4	12			4	12	16

CONSEJO DE GOBIERNO	LÍDER DEL CG		DEMÁS MIEMBROS DEL CG		TOTAL INTEGRANTES DEL CG		
	M	H	M	H	M	H	T
	0	1	16	22	16	23	39

EQUIPO DECANAL/DIRECCIÓN DE FACULTADES/ESCUELAS (EDFE)	Líder del EDFE		Vicedecanas/os subdirectoras/es		Demás miembros del EDFE		Total integrantes del EDFE		
	M	H	M	H	M	H	M	H	T
Facultad de Derecho	1	0	4	2	1	0	6	2	8
Facultad de Ciencias Empresariales	0	1	2	4	0	1	2	6	8
Facultad de Ciencias Sociales	1	0	5	1	0	1	6	2	8
Facultad de Ciencias del Deporte	0	1	2	4	0	1	2	6	8
Facultad de Ciencias Experimentales	1	0	4	3	1	1	6	4	10
Facultad de Humanidades	1	0	4	2	2	0	7	2	9
Escuela Politécnica Superior	0	1	1	4	0	2	1	7	8
TOTAL	4	3	22	20	4	6	30	29	59

CLAUSTRO 2018/2019			
DENOMINACIÓN	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
MIEMBROS NATOS	0	3	3
SECTOR A	47	68	115
SECTOR B	7	7	14
SECTOR C	9	10	19
SECTOR D	6	8	14
TOTAL	69	96	165

AÑO 2019

CONSEJO DE DIRECCIÓN	LÍDER DEL CD		DEMÁS MIEMBROS DEL CD		TOTAL INTEGRANTES DEL CD		
	M	H	M	H	M	H	T
Rector/a	0	1			0	1	1
Vicerrector/a	4	9			4	9	13
Secretario/a General	0	1			0	1	1
Gerente	0	1			0	1	1
Otros cargos							
TOTAL	4	12			4	12	16

CONSEJO DE GOBIERNO	LÍDER DEL CG		DEMÁS MIEMBROS DEL CG		TOTAL INTEGRANTES DEL CG		
	M	H	M	H	M	H	T
	0	1	17	21	17	22	39

EQUIPO DECANAL/DIRECCIÓN DE FACULTADES/ESCUELAS (EDFE)	Líder del EDFE		Vicedecanas/os subdirectoras/es		Demás miembros del EDFE		Total integrantes del EDFE		
	M	H	M	H	M	H	M	H	T
Facultad de Derecho	1	0	4	2	1	0	6	2	8
Facultad de	0	1	2	4	0	1	2	6	8

Ciencias Empresariales									
Facultad de Ciencias Sociales	1	0	5	1	0	1	6	2	8
Facultad de Ciencias del Deporte	0	1	2	4	0	1	2	6	8
Facultad de Ciencias Experimentales	1	0	5	2	1	1	7	3	10
Facultad de Humanidades	1	0	4	2	2	0	7	2	9
Escuela Politécnica Superior	0	1	1	4	0	1	1	5	6
TOTAL	4	3	23	19	4	5	31	26	57

CLAUSTRO 2019/2020			
DENOMINACIÓN	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
MIEMBROS NATOS	0	3	3
SECTOR A	47	62	109
SECTOR B	8	6	14
SECTOR C	9	10	19
SECTOR D	6	8	14
TOTAL	70	89	159

AÑO 2020

CONSEJO DE DIRECCIÓN	LÍDER DEL CD		DEMÁS MIEMBROS DEL CD		TOTAL INTEGRANTES DEL CD		
	M	H	M	H	M	H	T
Rector/a	0	1			0	1	1
Vicerrector/a	5	9			5	9	14
Secretario/a General	0	1			0	1	1
Gerente	0	1			0	1	1
Otros cargos							
TOTAL	5	10			5	10	15

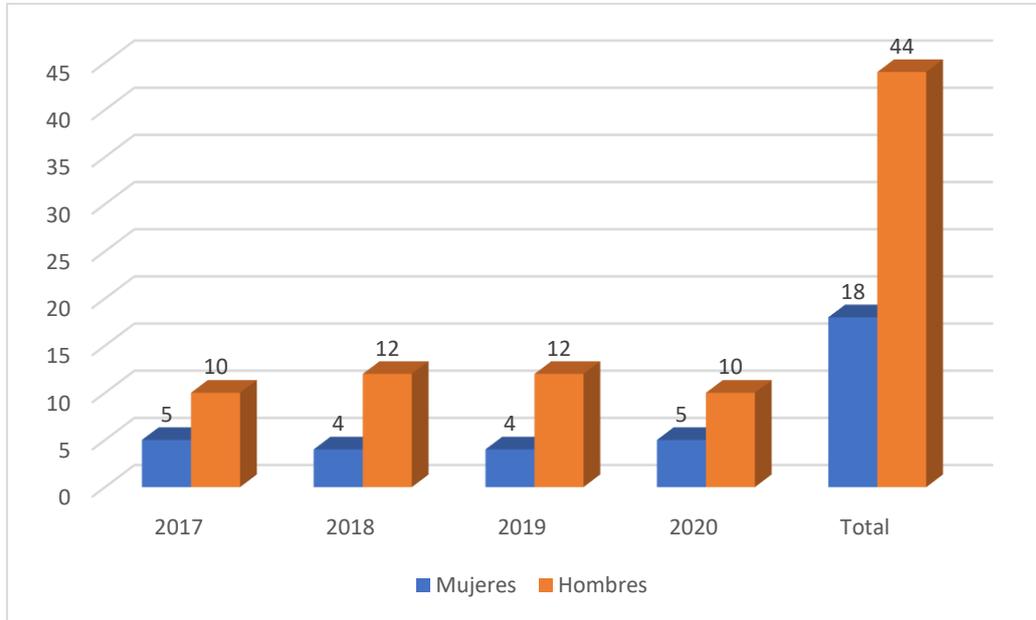
CONSEJO DE GOBIERNO	LÍDER DEL CG		DEMÁS MIEMBROS DEL CG		TOTAL INTEGRANTES DEL CG		
	M	H	M	H	M	H	T
	0	1	15	23	15	24	39

EQUIPO DECANAL/DIRECCIÓN DE FACULTADES/ESCUELAS (EDFE)	Líder del EDFE		Vicedecanas/os subdirectoras/es		Demás miembros del EDFE		Total integrantes del EDFE		
	M	H	M	H	M	H	M	H	T
Facultad de Derecho	1	0	5	1	1	0	7	1	8
Facultad de	0	1	3	3	0	1	3	5	8

Ciencias Empresariales									
Facultad de Ciencias Sociales	1	0	5	1	1	0	7	1	8
Facultad de Ciencias del Deporte	0	1	1	4	0	1	1	6	7
Facultad de Ciencias Experimentales	1	0	5	2	0	1	6	3	9
Facultad de Humanidades	1	0	4	2	2	0	7	2	9
Escuela Politécnica Superior	0	1	1	4	0	1	1	6	7
TOTAL	4	3	24	17	4	4	32	24	56

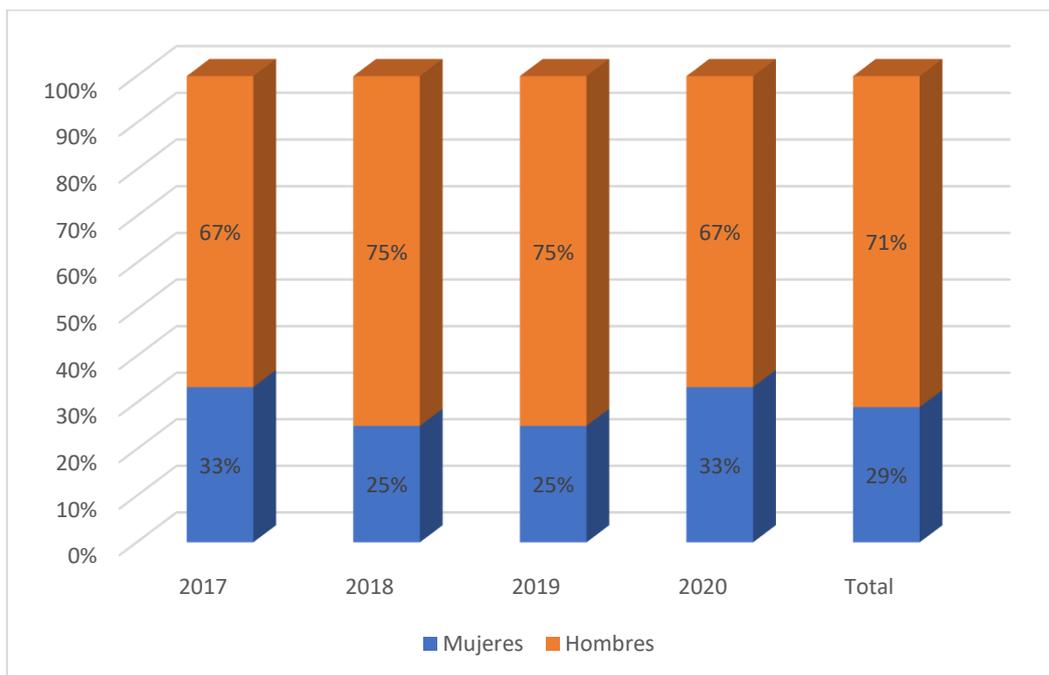
CLAUSTRO 2020/2021			
DENOMINACIÓN	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
MIEMBROS NATOS	2	1	3
SECTOR A	47	53	100
SECTOR B	5	4	9
SECTOR C	8	9	17
SECTOR D	6	7	13
TOTAL	68	74	142

Gráfico 25. Número de mujeres y hombres en el Consejo de Dirección desde 2017 a 2020.



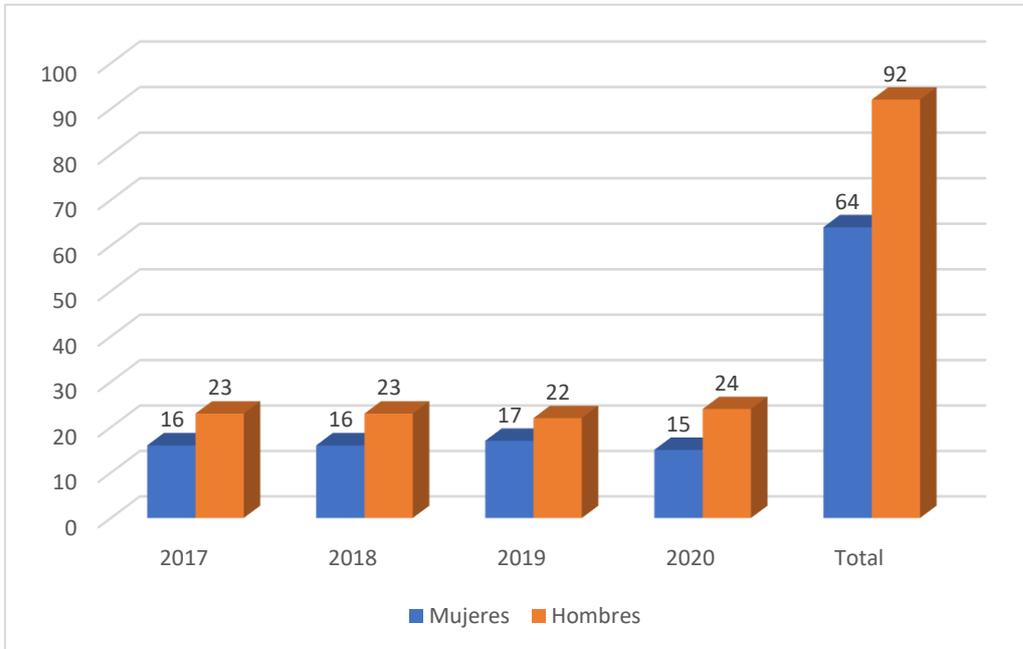
Fuente: Elaboración propia

Gráfico 26. Porcentaje de mujeres y hombres en el Consejo de Dirección desde 2017 a 2020.



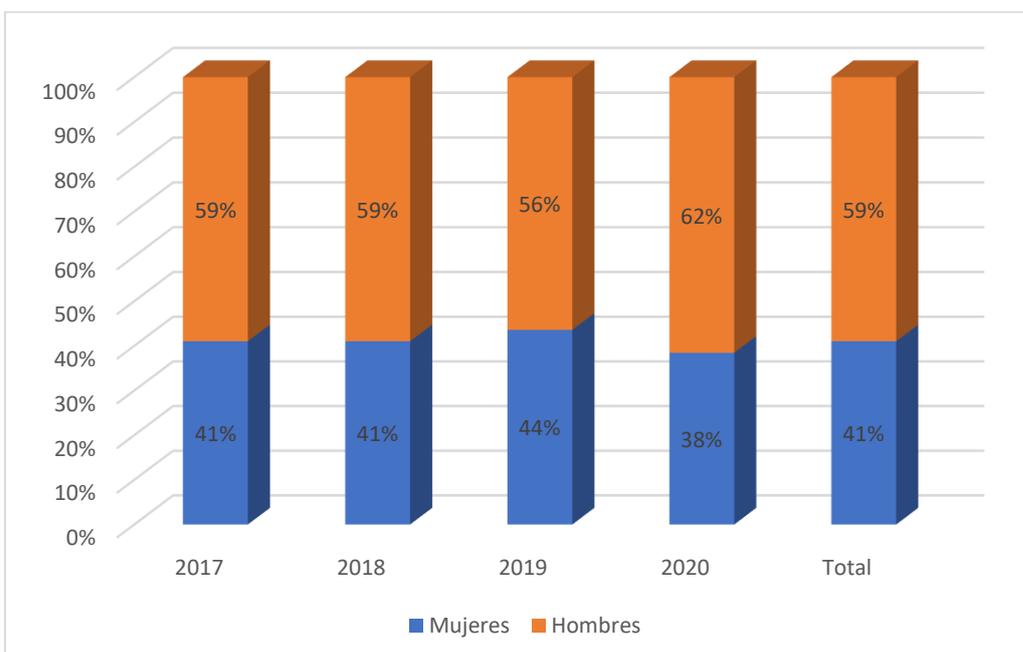
Fuente: Elaboración propia

Gráfico 27. Número de mujeres y hombres en el Consejo de Gobierno desde 2017 a 2020.



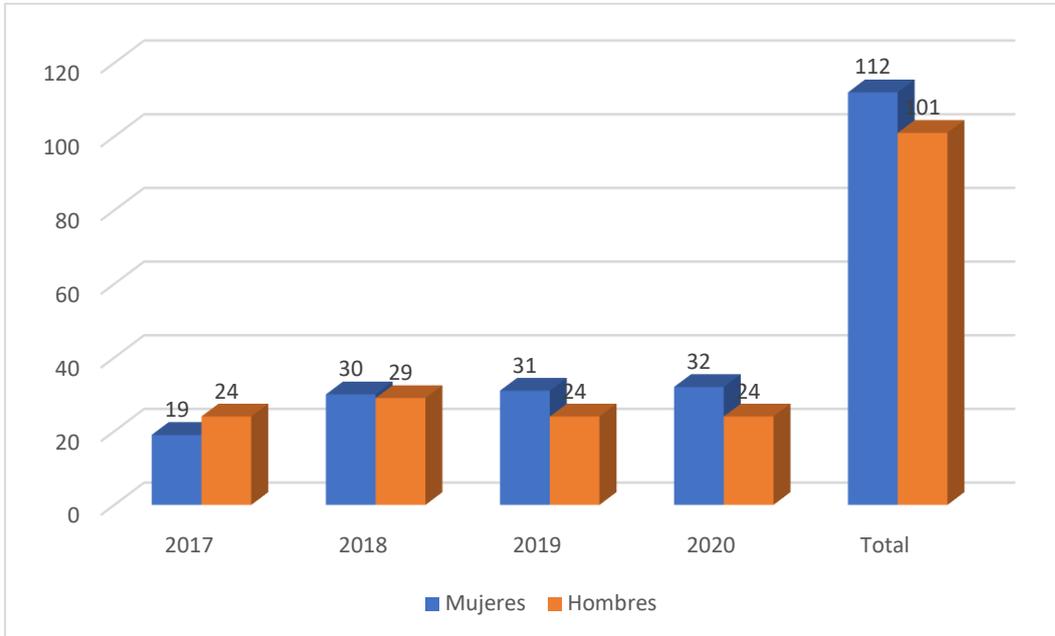
Fuente: Elaboración propia

Gráfico 28. Porcentaje de mujeres y hombres en el Consejo de Gobierno desde 2017 a 2020.



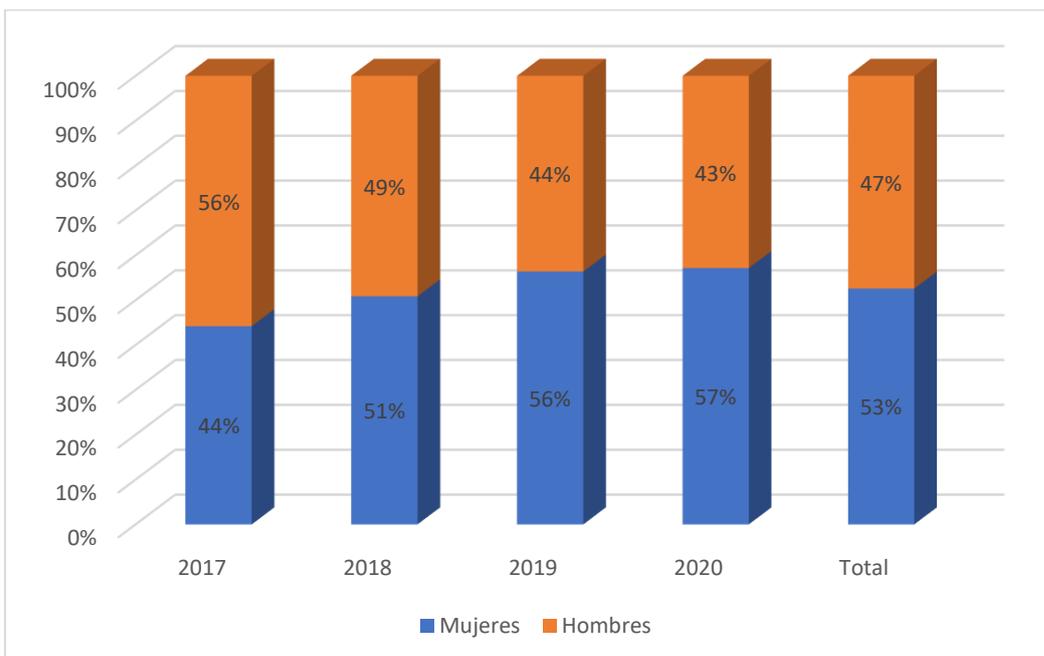
Fuente: Elaboración propia

Gráfico 29. Número de mujeres y hombres en el Equipo decanal/dirección de facultades/escuelas (EDFE) desde 2017 a 2020.



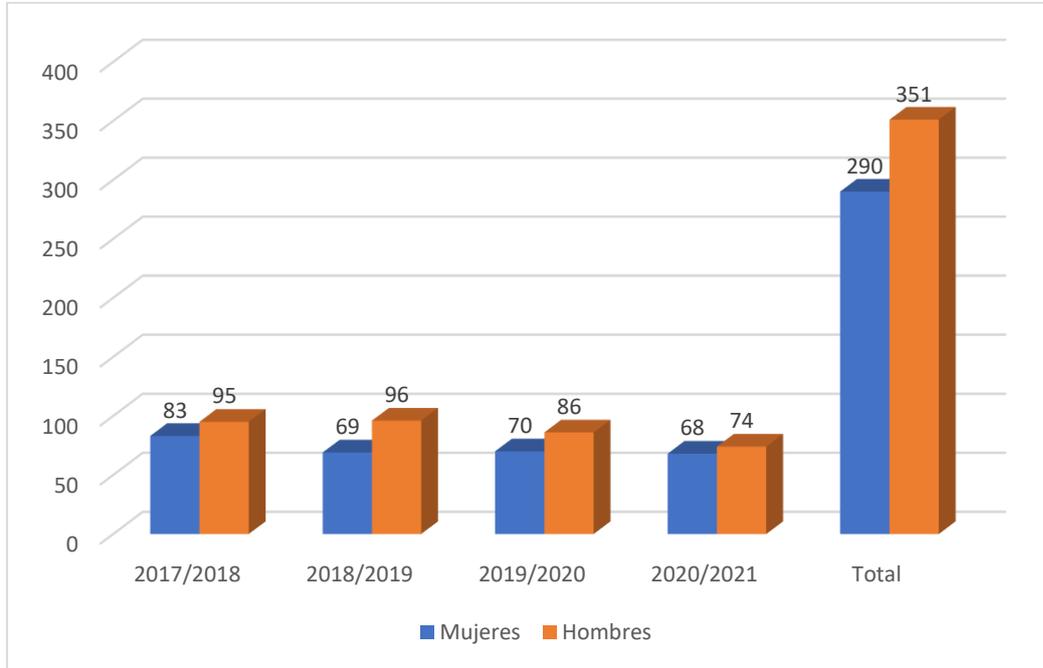
Fuente: Elaboración propia

Gráfico 30. Porcentaje de mujeres y hombres en el Equipo decanal/dirección de facultades/escuelas (EDFE) desde 2017 a 2020.



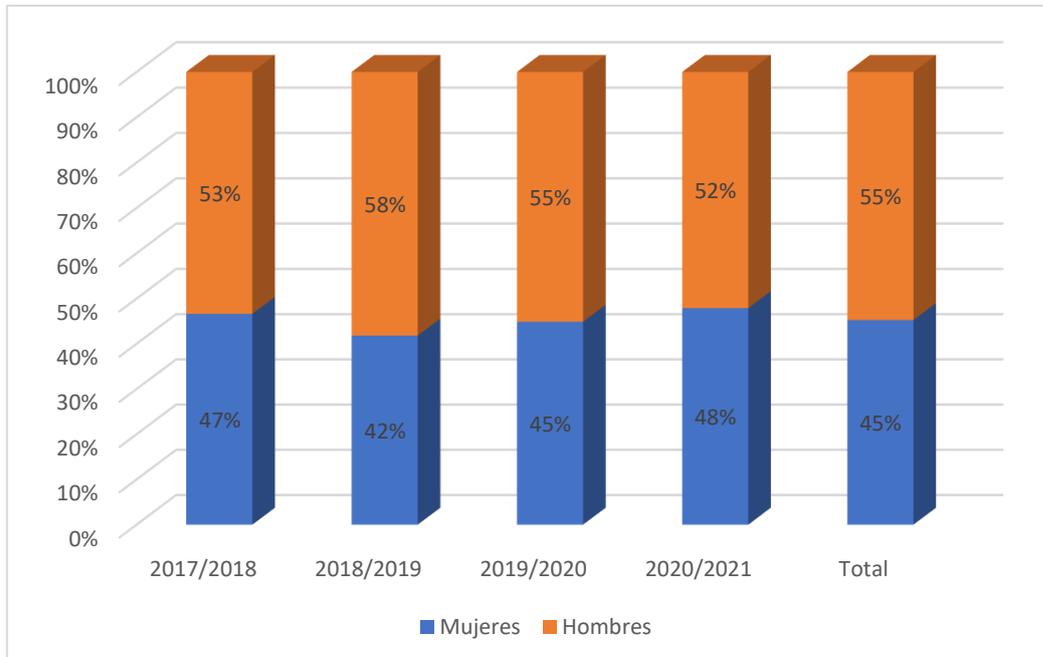
Fuente: Elaboración propia

Gráfico 31. Número de mujeres y hombres en el Claustro, de 2017 a 2021.



Fuente: Elaboración propia

Gráfico 32. Porcentaje de mujeres y hombres en el Claustro, de 2017 a 2021.



Fuente: Elaboración propia



En la Universidad Pablo de Olavide el número de mujeres es más alto que el de hombres en muchos ámbitos de la universidad. Sin embargo, y como también reflejan los distintos informes y cifras, su posición dista de ser igualitaria y manifiesta importantes desequilibrios en aspectos como el desarrollo de la trayectoria profesional, el acceso a la carrera académica, su presencia en los órganos de representación, o la valoración de su trabajo académico. En la UPO, como en el resto del sistema universitario español, la presencia de las mujeres disminuye progresivamente según se asciende posiciones en la carrera.

La constatación de estos desequilibrios en los datos que aquí se presentan, aconsejan desarrollar políticas universitarias activas, que, reflexionando sobre las posibles causas, compensen las desigualdades y prevengan la reproducción de las mismas.



4.3. ACTUACIONES QUE GARANTIZAN EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO

La creación de la Delegación del Rector para la Igualdad de Género, como órgano encargado del diseño e implementación de las políticas de igualdad en el marco universitario, supone una garantía en materia de igualdad de género en la Universidad Pablo de Olavide. La Oficina para Igualdad, como órgano dependiente de dicha delegación, se constituye como órgano permanente para la ejecución de las mismas, en el marco de las competencias que tiene atribuidas. Desde su constitución viene impulsando lo dispuesto en el II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la UPO, así como arbitrando los correspondientes sistemas de evaluación y seguimiento del mismo, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en nuestra universidad y, por extensión, en el conjunto de la sociedad. Por ello, y por su especial relevancia al contribuir al avance de la igualdad entre hombres y mujeres en nuestra universidad, destacamos de forma resumida algunas de las acciones realizadas en el marco de nuestro II Plan de Igualdad, durante los cursos académicos 2016/2017, 2017/2018, 2018/2019, 2019/2020, 2020/2021:

Curso académico 2016/2017⁴:

- Aprobación del Protocolo de actuación para la prevención e intervención frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito de la UPO y de los Centros vinculados a la misma.
- Publicación y presentación de la Guía para la prevención, detección y actuación contra la violencia de género de la UPO: “No dejes que la violencia se cuele en tu vida”.
- Diagnóstico anual de la situación de igualdad entre mujeres y hombres por categorías en la UPO: investigación, estudiantes, docencia, administración y gestión.
- Elaboración de informes de evaluación de impacto de género de la normativa producida en la UPO.
- Desagregación por sexo de los datos y estadísticas que se recogen en la UPO. Especialmente destacamos los señalados en las memorias anuales.

⁴ Se ha decidido incluir las actuaciones del curso académico 2016/2017.



- Creación del espacio web instalado en la OPI “Catedráticas en la UPO”.
- Consolidación de un programa único coordinado por la OPI, en el que se visibilizan todas las acciones en materia de género e igualdad puestas en marcha por las distintas Facultades, Servicios, Grupos de Investigación, etc. de la UPO con motivo del 25 de noviembre “Día Internacional para la eliminación de la violencia contra las mujeres” y del 8 de marzo, “Día Internacional de las Mujeres”.
- Presentación y puesta en marcha de la I Red Ciudadana contra la Violencia de Género de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla.
- Curso de formación continua para la Formación de agentes clave contra la violencia de género (60h), desarrollado en el marco de la I Red Ciudadana contra la Violencia de Género de la UPO.
- Puesta en marcha de una línea de trabajo específica para la información y asesoramiento en materia de violencia de género, acoso sexual y por razón de sexo.
- Organización del X Encuentro de Unidades de Igualdad de las Universidades de España, en coordinación con la Red de Universidades Públicas de Andalucía para la Igualdad.
- Renovación de las Comisiones para la Igualdad de Género y Experta en materia de género e igualdad.
- Creación del espacio web instalado en la OPI “Mujeres y Ciencia en la UPO”.
- Mayor visibilización, difusión e impacto en prensa, espacios web y en la propia memoria anual de la Universidad, de las diferentes acciones desarrolladas en materia de género e igualdad producidas en la UPO, así como de las tesis en la materia, grupos de investigación, proyectos de investigación, etc.
- Creación del espacio web instalado en la OPI “Corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la UPO”.
- Exposición Fotográfica: “MujerYando”. Gendercit y OPI.
- Pieza teatral. “Micromachismos a Escena”. Asociación Cultural Piruetas, Máster en Género e Igualdad y OPI.
- Difusión de la Campaña “Rechaza, denuncia, actúa, educa... es responsabilidad de tod@s”. Ayuntamiento de Sevilla y OPI.
- Conferencia "Internet, redes sociales y relaciones afectivo-sexuales: Un taller para



el fomento de las relaciones saludables, el respeto por los Derechos Humanos y la prevención de la violencia". Asociación por los Derechos Humanos de las Mujeres y OPI.

- Pase del Corto de la Directora Isabel Coixet: "La Mujer, cosa de hombres". R.U. Flora Tristán y OPI.
- VI Ciclo de Cortos Contra la Violencia de Género. Ayuntamiento de Sevilla, Facultad de Ciencias Sociales y OPI.
- Conferencia: "Red de apoyo a las mujeres que están sufriendo violencia de género", en el marco de la I Red Ciudadana contra la Violencia de Género.
- Acción: Súmate al paro internacional de Mujeres. Facultad de Ciencias Sociales y OPI.
- Difusión del manifiesto: "Por un planeta 50-50 en 2030: Demos el paso por la igualdad de género". Red de Unidades de Igualdad de las Universidades de Andalucía.
- Conferencia "Ciberviolencia contra las mujeres y Derechos Humanos". Asociación AMIGA. Por los Derechos Humanos de las Mujeres y OPI.
- Conferencia "Internet, redes sociales y acoso: un taller para la prevención y detección de violencias". Facultad de Humanidades y OPI.
- Ciclo de lectura Feminista: "El Calibán y la Bruja". Terapias con Arte y OPI.
- Biblioteca feminista. Facultad de Humanidades, CEUPO y OPI.
- Conferencia: "Historia del pensamiento feminista".
- Conferencia: "Mujeres migrantes en frontera sur vinculadas a redes de trata". Facultad de Ciencias Sociales y OPI.
- Conferencia: "La UPO y su compromiso con la Igualdad". OPI.

Curso académico 2017/2018:

- Presentación y difusión de la VII Campaña "No dejes que la violencia se cuele en tu vida", Día Internacional para la Eliminación de las Violencias contra las mujeres, 25N.
- Conferencia "Violencia de Género en el ámbito de la pareja y víctimas múltiples".
- Programa de Radio con motivo del Día Internacional para la eliminación de las Violencias contra las mujeres: "No dejes que las violencias se cuele en tu vida"



- Taller: “Las lubinas que aprendieron por amor”.
- Charla “Ciberviolencia y Redes Sociales”.
- Stand informativo “No dejes que la violencia se cuele en tu vida”.
- Taller “Apoyo y ayuda emocional a mujeres que sufren violencia de género”,
- Cinefórum Documental VOLAR - Emakunde.
- Conferencia “El enfoque de los cuidados en la prevención e intervención contra las violencias machistas”.
- Cantaoras, bailaoras y tocaoras: Género y desigualdad en el flamenco.
- Círculo de Lectura Feminista. Sesión “Música y Violencia hacia las Mujeres”.
- Violencia de Género en el ámbito sociolingüístico, literario y cultural. Debates desde la Facultad de Humanidades.
- Charla informativa “La Oficina de Voluntariado y Solidaridad de la UPO y su compromiso con la erradicación de las violencias contra las mujeres”.
- Ciclo de Cortos contra la Violencia de Género.
- Exposición Fotográfica “No le des la espalda, se trata de trata”.
- Presentación de la Red Universitaria contra la Violencia de Género.
- Jornadas "Mujeres que hacen historia”.
- I Jornadas de tecnología para la Igualdad. "Somos Igual.es”
- I Jornada de Género de la Facultad de Ciencias Experimentales: "El género día a día en la Facultad de Ciencias Experimentales”.
- Difusión de las presentaciones de las tesis doctorales con perspectiva de género.
- Colocación de los Puntos Violeta, lugares donde se encuentran las y los agentes clave para la información y orientación en casos de violencia de género que pertenecen a la I Red Universitaria contra la Violencia de Género de la UPO.
- Campaña “Sororidad” de la Red Universitaria contra la Violencia de Género de la UPO.
- Campaña sobre “Consentimiento Sexual” de la Red Universitaria contra la Violencia de Género de la UPO.
- Difusión guía: “¿Cómo actúa la Comunidad Universitaria ante una situación de Violencia de Género?”.
- Difusión de los recursos y servicios de información, atención y asesoramiento en casos de violencia de género en el campus de la Universidad Pablo de Olavide y



otros recursos de interés fuera del campus.

- Seminario sobre el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo de la UPO.
- Presentación y difusión del Programa Formativo “Cómo actuar frente a la violencia de género” en el marco de la Red contra la Violencia de Género.
- Sesión inaugural y conferencia inaugural “Violencia de Género. Nuevo marco conceptual tras el Pacto de Estado”, en el marco de las acciones formativas de la Red.
- Taller 1. “Pautas para la identificación e intervención en contextos de violencia de género: Más allá de la violencia en las relaciones de pareja”, en el marco de las acciones formativas de la Red.
- Programa de Radio "Las científicas tienen algo que decir".
- Campaña de sensibilización: “Presente, Pasado y futuro de mujeres científicas e ingenieras”.
- Presentación y difusión Campaña 8M “Alzamos nuestras voces por la igualdad entre mujeres y hombres”.
- Programa especial Radiofónico “Alzamos nuestras voces por la igualdad entre mujeres y hombres”.
- Presentación del Cuento "De Matilde a Martina".
- Curso: Mujeres y Diversidad Funcional.
- Jornadas “Mujeres, Arte y Poder. Invenciones sobre mujeres empoderadas en la Literatura y las Artes”.
- Jornadas “Mujeres, agricultura y ecofeminismo”.
- Obra de teatro: “Divorciadas, evangélicas y vegetarianas”.
- Exposición fotográfica “Soy Luz”: Mujeres que rompen con las cadenas de la violencia de género.
- Taller “Música por la Igualdad”.
- Curso “Análisis de género en la investigación”.
- Exposición “La economía no es sólo cosa de hombres”.
- Difusión en internet y redes sociales de los congresos, jornadas, seminarios y otras acciones organizadas por las facultades, centros, asociaciones de la UPO, que trabajan por la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.

Curso académico 2018/2019:

- VIII Campaña para la erradicación de las violencias contra las mujeres "Señales de alarma para identificar las violencias machistas".
- Taller "Ciberviolencia de Género: señales de alarma".
- Taller "(Des) Cuidados: Empoderamiento y género a través del cuerpo para la prevención de las violencias machistas: 'Las lubinas que murieron por amor'".
- Exposición Fotográfica: "Yes Women Can".
- Curso "Señales de alarma y testimonios positivos",
- Taller "Acciones desde el Feminismo para la prevención y detección de las violencias contra las mujeres".
- Campaña de sensibilización a través de internet y redes sociales del manifiesto de la Red de Unidades para la Igualdad de Género y Excelencia Universitaria (RUIGEU) contra las violencias machistas.
- Conferencia "Prostitución y trata como vulneración de los Derechos Humanos desde la perspectiva de Género".
- Stand informativo "Red Universitaria contra la Violencia de Género".
- Stand informativo y Photocall: "Por unas relaciones saludables, igualitarias y libre de violencias".
- Conferencia: "Realidades migratorias en el contexto internacional: Trata de seres humanos con fines de explotación sexual".
- Programa Especial de Radio con motivo del Día Internacional para la erradicación de las violencias contra las mujeres: "Señales de alarma para identificar las violencias machistas".
- Campaña de sensibilización a través de internet y redes sociales del Corto: "Al (ármate), Señales de alarma para identificar las violencias machistas".
- Curso "Herramientas universitarias de prevención y actuación contra el acoso sexual" I y II Edición.
- Coloquio: "Hey Chicas dónde están" y "Configuraciones simbólicas del cuerpo femenino frente a la violencia de género".
- Documental "Mujeres, violencia de género hacia las mujeres trans".
- Campaña de sensibilización a través de internet y redes sociales del Protocolo para la prevención e intervención ante el acoso sexual y por razón de sexo de la UPO.



- Conferencia: “¿Cuáles son tus derechos si sufres violencia de género? ¿Cómo actuar ante una agresión? ¿Si siempre es necesario presentar una denuncia?”
- “VI Ciclo de Cortos contra la Violencia de Género”.
- Curso “Violencia de Género, otra forma de contarla”.
- Conferencia "Prevención de la violencia de género".
- Herramientas de empoderamiento y fortalecimiento frente a la violencia contra la mujer.
- Curso para la formación de Agentes Clave para la prevención, sensibilización y detección de la violencia de género en el ámbito universitario, enmarcado en las acciones formativas del Proyecto “Red Universitaria contra la violencia de género”.
- Campaña de sensibilización a través de internet y redes sociales del Comunicado de la Universidades Españolas (CRUE) por el 11F Día Internacional de las Mujeres y las Niñas en la Ciencia.
- Campaña de difusión de las acciones previstas con motivo del 11 de Febrero, Día Internacional de las Mujeres y las Niñas en las Ciencias.
- Jornada "Las mujeres que nos trajeron hasta aquí".
- Acción formativa para impulsar la igualdad de género en la docencia en el Centro Universitario Internacional (CUI).
- Conferencia “Feminismos: Una perspectiva desde África”.
- Campaña de sensibilización a través de internet y redes sociales de “Mujeres referentes en distintos ámbitos profesionales”.
- Promoción en internet y redes sociales de los 5 vídeos finalistas del I Vídeo-Concurso “Programar en Igualdad”.
- Programa UNIVERGEM (I Edición): “Universidades por la Empleabilidad y el Empeñamiento de las Mujeres universitarias con perspectiva de género”.
- Seminario de Coordinación Docente para el Impulso de la Docencia con Perspectiva de Género.
- Convocatoria destinada a fomentar la realización de acciones para favorecer la docencia en grado con perspectiva de género (Resolución 23/01/2019).
- Convocatoria destinada a fomentar la realización de acciones para favorecer la igualdad de género en los centros (Resolución 11/02/2019).



- Taller "Herramientas para una docencia con perspectiva de género". Facultad Ciencias Sociales.
- Taller "Herramientas para una docencia con perspectiva de género". Facultad Ciencias Experimentales.
- Taller "Herramientas para una docencia con perspectiva de género". Facultad de Derecho.
- Taller "Herramientas para una docencia con perspectiva de género". Facultad de Humanidades.
- Repositorio en materia de Género y Docencia.
- Seguimiento y evaluación del II Plan de Igualdad.
- Informes de evaluación de impacto de Género.
- Curso de iniciación al análisis de género en la investigación. II y III Edición.
- I Premio al mejor Trabajo Fin de Grado y Fin de Master en Estudios de Género e Igualdad de la Universidad Pablo de Olavide.
- Repositorio de tesis doctorales con perspectiva de género.
- Estudio “Análisis comparado de las medidas de conciliación corresponsable en las universidades europeas: comparación entre España, Inglaterra e Irlanda”.

Curso académico 2019/2020:

- Estudio “Análisis de los Presupuestos con perspectiva de género de la Universidad Pablo de Olavide”.
- Proyecto de investigación “Análisis de las situaciones de vulnerabilidad en mujeres mayores”.
- Elaboración de Informes de evaluación de impacto de Género de los anteproyectos de normas, propuestas de reglamentos y convocatorias producidos en la UPO.
- Convocatoria destinada a fomentar la realización de acciones para favorecer la docencia con perspectiva de género en la UPO.
- Convocatoria destinada a fomentar la realización de acciones para favorecer la igualdad de género en los Centros/Facultades de la UPO.
- Convocatoria de la II Edición de los Premios al mejor Trabajo Fin de Grado y Fin de Master en Estudios de Género e Igualdad, de la UPO.



- Repositorio de tesis doctorales con perspectiva de género.
- Adhesión de la OPI a la Red Latinoamericana de Investigación y Transferencia de Estudios y Prácticas Sociales de Género.
- IX Campaña 25-N para la Erradicación de las Violencias contra las mujeres “Voces contra las violencias machistas”.
- Campaña 8-M “Día Internacional de las Mujeres: Porque todos los días son 8 de Marzo”.
- Campaña 11- F “Día Internacional de las Mujeres y las Niñas en las Ciencias”.
- Manifiesto de la RUIGEU contra las Violencias Machistas.
- Programa Especial de Radio con motivo del Día Internacional de la Mujer y la Niña en la ciencia: “Nosotras también somos Ciencia”.
- Conferencia “Nuevas formas de ser hombre(s)”.
- Exposición “Mujeres y Ciencia: Cienciabilízate”.
- Revista Electrónica: “Mujeres y Ciencia: Cienciabilízate”.
- Taller "Mujeres y Ciencia".
- II Edición del Premio al mejor Trabajo Fin de Grado y Fin de Master en Estudios de Género e Igualdad de la UPO.
- Programa Especial de Radio “Todos los días son 8 de marzo”, organizado por la Oficina para la Igualdad y RadiOlavide.
- II Edición del Programa UNIVERGEM: Universidades por la Empleabilidad y el Emprendimiento de las Mujeres universitarias con perspectiva de género.
- Talleres online “Herramientas para introducir la Perspectiva de Género en la docencia en el ámbito de las Ciencias Sociales, Jurídicas, Empresariales, Humanas y Deporte”.
- Seminario "Inclusión de la perspectiva de género en la investigación".
- Conferencia "Prevención de las violencias sexuales en entornos de ocio nocturno".
- Guía “¿Qué hacer si sufres una agresión sexual?”.
- “Guía para la prevención e intervención ante el acoso sexual y por razón de sexo de la UPO”.
- I Video “Voces contra las violencias machistas”.
- Taller “Emociones para el buen trato”.
- Conferencia “Trata de personas y políticas Sociales”.



- “Párate a pensar ¿Te mojas?” Teatro Foro para la prevención de la violencia de género.
- Programa Especial de Radio con motivo del Día Internacional para la erradicación de las violencias contra las mujeres, “Voces contra las violencias machistas”.
- Stand informativo “Por unas relaciones saludables, igualitarias y libre de violencias”.
- Conferencia “Herramientas universitarias de prevención y actuación contra el acoso sexual”.
- Taller “Prevención de las violencias machistas en el ámbito universitario”. Red Universitaria contra la violencia de género de la UPO.
- Documental y debate: “Mujeres, violencia de género hacia las mujeres trans”.
- Conferencia "Igualdad y Perspectiva de Género en la Policía Nacional".
- Stand Informativo "Prevención de las Violencias Sexuales".
- Curso de formación on-line “Sensibilización y detección de la violencia de género: concepto, alcance e intervención”, desarrollado en el marco de las acciones formativas de la Red Universitaria contra la violencia de género de la UPO.
- Stands informativos “Red Universitaria contra la Violencia de Género”.

Curso académico 2020/2021:

- X Campaña 25-N para la Erradicación de las Violencias contra las mujeres “Voces contra las violencias de género”.
- Campaña 11- F “Día Internacional de las Mujeres y las Niñas en las Ciencias”.
- Campaña 8-M “Día Internacional de las Mujeres: Nosotras en Igualdad”.
- Campaña de difusión sobre la prevención, sensibilización y actuación contra las violencias de género y las agresiones sexuales.
- Taller "Conoce la Red Universitaria contra la Violencia de Género de la UPO”.
- Programa Especial RadiOlavide "Voces contra las violencias de género: voces por una sociedad libre de violencias contra las mujeres".
- Mesa Redonda “Violencia de género y machismo en la música. El caso del flamenco como hijo de sus tiempos”.
- Seminario “Género(s), culturas(s) y mundo actual. 25N: Diversas formas de

violencia contra la Mujer”.

- I Desayuno online entre Unidades de Igualdad de las Universidades Andaluzas.
- Manifiesto de Red de Unidades para la Igualdad de Género de las universidades españolas para la Excelencia Universitaria (RUIGEU).
- Curso de formación on-line "Sensibilización y detección de la violencia de género: concepto, alcance e intervención" (junio 2020).
- Curso de formación on-line "Sensibilización y detección de la violencia de género: concepto, alcance e intervención" (septiembre 2020).
- Curso de formación on-line “Sensibilización, Prevención y Actuación contra las ciberviolencias de género, las agresiones sexuales y el acoso sexual”.
- Curso de formación on-line “Trabajando contra las violencias machistas hacia las mujeres”.
- Curso de formación on-line para la detección, sensibilización e intervención contra la violencia de género.
- Programa Especial de Radio 11-F “Día Internacional de las mujeres y las niñas en las ciencias”.
- Revista Electrónica: Mujeres y Ciencia “Cienciabilízate” II Edición.
- Manifiesto de la Red de Unidades para la Igualdad de Género y Excelencia Universitaria (RUIGEU) con motivo del 8-M “Día Internacional de las Mujeres”.
- Calendario "Nosotras en Igualdad".
- Conferencia “Acciones para la erradicación de la violencia de Género”.
- Manifiesto CRUE con motivo 8-M, Día Internacional de las Mujeres. CUE.
- Seminario “Transversalidad de Género en el Ámbito Universitario”. Delegación del Rector para la Igualdad de Género de la UPO
- Conferencia "Análisis de las situaciones de vulnerabilidad en mujeres mayores".
- Conferencia "Violencia de género, agresiones sexuales y acoso sexual en el ámbito universitario. Análisis de la percepción de la comunidad universitaria de la UPO".
- Manifiesto en la UPO contra la LGTBIfobia en el deporte universitario.
- Taller Online “Herramientas para introducir la perspectiva de género en la docencia en el ámbito de las Ciencias Sociales, Humanidades y del Deporte”.
- Taller online “Herramientas para introducir la Perspectiva de Género en la



docencia en el ámbito de las Ciencias Empresariales y Jurídicas”.

- Taller online: “Herramientas para introducir la Perspectiva de Género en la docencia en el ámbito de las Ciencias Experimentales e Ingeniería”.
- Curso de formación on-line: “Inclusión del análisis género/sexo en la investigación y la innovación (IAGII)”.
- Convocatoria para la concesión de ayudas destinadas a fomentar la realización de acciones para favorecer la igualdad de género en los Centros de la Universidad Pablo de Olavide
- Convocatoria para la concesión de ayudas destinadas a fomentar la realización de acciones para favorecer la docencia con perspectiva de género, en el ámbito de la Universidad Pablo de Olavide.
- Convocatoria III Edición de los premios a mejor Trabajo Fin de Grado y mejor Trabajo Fin de Máster en Estudios de Género e Igualdad de la UPO
- Programa/Convocatoria específica para incorporar la perspectiva de género en la docencia y en la investigación.
- Guía práctica para comunicar en igualdad.
- Guía breve: “Preguntas & respuestas sobre el protocolo de acoso sexual de la UPO”
- Guía universitaria contra la violencia de género 2020. Guía “016 Pasos contra la violencia de género. Activa el modo ON”.
- Guía “Comunicamos/ intervenimos contra la violencia de género”. Recomendaciones para el buen trato en la universidad.
- Proyecto de investigación “Análisis de las situaciones de vulnerabilidad en mujeres mayores”.
- Proyecto de investigación: “Violencia de género, agresiones sexuales y acoso sexual en el ámbito universitario. Análisis de la percepción de la comunidad universitaria”.
- Repositorio de tesis doctorales con perspectiva de género.
- Programa de atención a víctimas de violencia de género, de agresiones sexuales y de acoso sexual pertenecientes a la comunidad universitaria de la Universidad Pablo de Olavide.



4.4. PROPUESTAS DE LOS DISTINTOS SECTORES UNIVERSITARIOS RECOGIDAS A PARTIR DEL CUESTIONARIO “Participa en la elaboración del III Plan de Igualdad de Género de la UPO”.

La información que se recoge en este apartado procede de la aplicación de un cuestionario, enviado a toda la comunidad universitaria de la UPO, con el doble objeto de: 1) reflexionar sobre las nuevas necesidades o las necesidades aún no resueltas en materia de igualdad y 2) conocer la opinión respecto de las principales acciones que consideran de interés en el III Plan de Igualdad de Género de la UPO. Su finalidad es contar con la opinión de la comunidad universitaria sobre las principales acciones de interés en el citado plan.

Ante el contexto actual, y con el objetivo de acceder a una amplia muestra de la comunidad universitaria, se optó por implementar un cuestionario breve remitido vía online a los distintos sectores universitarios para ser cumplimentado.

Se recogen a continuación los datos aportados de los 175 cuestionarios que fueron remitidos en el periodo comprendido del 8 al 17 de junio de 2021. Del tamaño de la muestra no se puede inferir que se trate de una muestra con representatividad estadística de toda la comunidad universitaria, pero sí permite valorar percepciones de un número considerable de personas que forman parte del PAS, PDI y estudiantes de la UPO.

A continuación, se detallan las preguntas del cuestionario titulado “¿Participa en la elaboración del III Plan de Igualdad de la UPO!”:

1. ¿Conoce el Plan de Igualdad de la UPO?

- Sí
- No
- No sabe/No contesta

1.1. En caso de haber respondido afirmativamente, por favor, señale brevemente qué destacaría del actual plan vigente.

Según su criterio, ¿cuál es el orden de importancia (1 más importante y 6 menos importante) de los siguientes ejes de trabajo? El objetivo es indicar cómo sería el orden de prelación entre los ejes.

EJES	1	2	3	4	5	6
Comunicación, lenguaje e imagen institucional.						
Docencia, innovación e investigación.						
Sensibilización y formación.						
Representatividad y promoción profesional.						
Corresponsabilidad y Conciliación.						
Acoso, discriminación y violencia por razón de género.						

2. ¿Incorporaría algún otro eje que no esté contemplado entre los anteriores?
Indique cuál/es.

3. ¿Qué acciones considera más importantes para incorporar en el III Plan de Igualdad de la UPO? Señale un máximo de 5.

- Masculinidades Positivas
- Identidad y expresión de género (LGTBI+)
- Acoso laboral por razón de sexo y de género
- Violencias de Género
- Discriminación contra las mujeres
- Docencia con perspectiva de género
- Investigación de género
- Lenguaje inclusivo
- Conciliación y corresponsabilidad
- Presupuestos con perspectiva de género

4. ¿Incorporaría alguna otra acción que no esté contemplada entre las anteriores? Indique cuál/es.

5. ¿Ha detectado alguna situación de desigualdad de género en la universidad?

- Sí
- No
- No sabe/No contesta

5.1. Por favor, en su caso, indique cuál/es.

6. Género:

- Femenino
- Masculino
- Otro/s

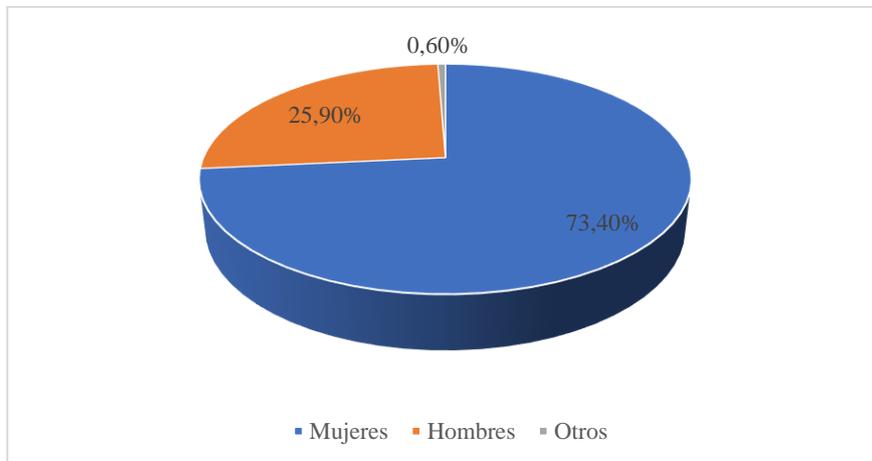
7. Sector universitario al que pertenece:

- Estudiante grado de la UPO
- Estudiante postgrado de la UPO
- PDI de la UPO
- PAS de la UPO

A continuación, se presentan algunos de los resultados obtenidos.

En primer lugar, en relación al **género** de las personas encuestadas, se extraen un total de 158 respuestas, 116 mujeres, 41 hombres y 1 persona en categoría otros. Como se puede observar en el siguiente gráfico: un 73,4% de las personas participantes son mujeres, 25,9% hombres y 0,6% otros. Por lo que, una vez más, se contrasta la mayor participación de las mujeres en este tipo de cuestiones referentes al género y la igualdad.

Gráfico 33. Género

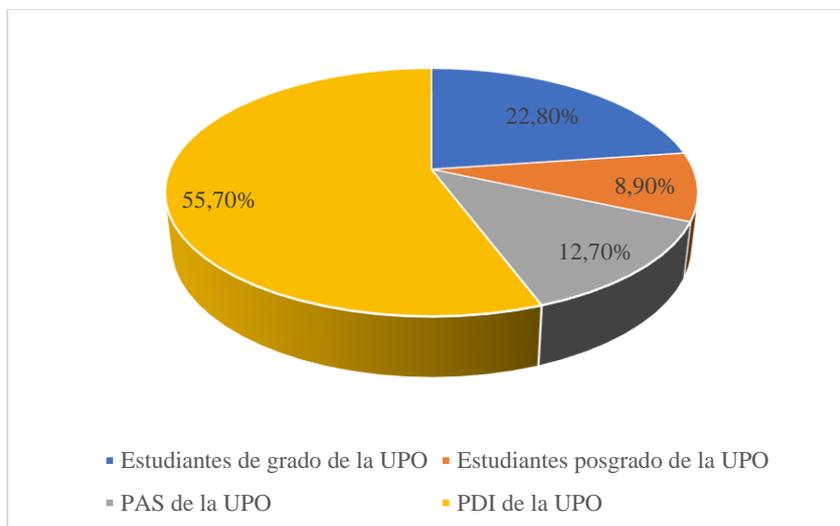


Fuente: Elaboración OPI, extraídos a partir de los cuestionarios realizados.

Con respecto al **sector al que pertenecen las personas encuestadas**, se extrae que 36 personas pertenecen a estudiantes de grado de la UPO, 14 son estudiantes de posgrado de la UPO, 20 PAS de la UPO y 88 PDI de la UPO.

Como se percibe en el siguiente gráfico, el sector que predomina es el Personal Docente e Investigador de la UPO con un 55,7%, seguido de estudiantes de grado de la UPO con un 22,8%.

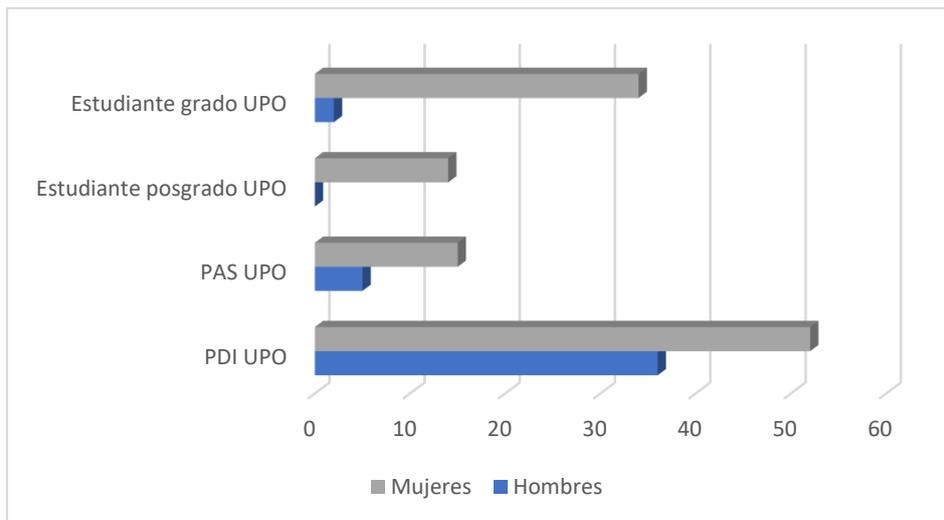
Gráfico 34. Sector al que pertenece.



Fuente: Elaboración OPI, extraídos a partir de los cuestionarios realizados.

Asimismo, si se atiende al sector al que pertenecen las personas encuestadas y al género de las mismas, se extrae que en todas las categorías predomina la participación de las mujeres en la cumplimentación de este cuestionario, como se observa en el siguiente gráfico:

Gráfico 35. Sector universitario en función del género.



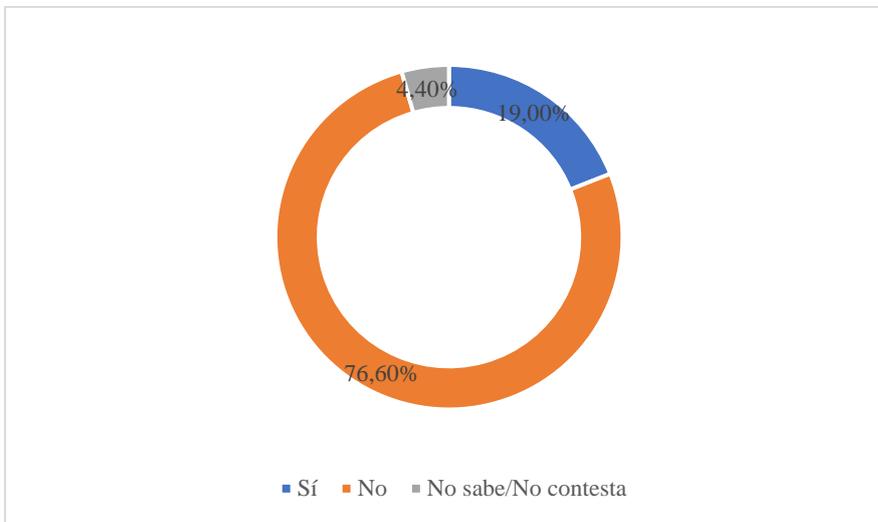
Fuente: Elaboración OPI, extraídos a partir de los cuestionarios realizados.

En cuanto a la pregunta “¿Conoce el Plan de Igualdad de la UPO?”:

De las 158 personas encuestadas, 121 no conocen el Plan de Igualdad de la UPO, 30 sí lo conocen y 7 no saben o no contestan.

Para esta delegación es preocupante que más del 70% de las personas participantes en el cuestionario no tenga conocimiento de Plan de Igualdad de la UPO, por lo que es algo en lo que hay que trabajar en líneas futuras. Solo aproximadamente el 20% de las personas afirman tener constancia de ello.

Gráfico 36. Conocimiento del Plan de Igualdad de la UPO.



Fuente: Elaboración OPI, extraídos a partir de los cuestionarios realizados.

Pregunta: En caso de haber respondido afirmativamente, por favor, señale brevemente qué destacaría del actual plan vigente.

Gran parte de las personas que han realizado el cuestionario coinciden en la transversalidad e implicación de todas las áreas y servicios de la universidad. La mayoría señalan como prioritarios los ejes:

- Comunicación, lenguaje e imagen institucional
- Acoso, discriminación y violencia por razón de género
- Corresponsabilidad y conciliación. Este último ha sido nombrado por numerosas personas.

Pregunta: Según su criterio, ¿cuál es el orden de importancia (1 más importante y 6 menos importante) de los siguientes ejes de trabajo?

Para las personas encuestadas el eje más importante de trabajo es “Acoso, discriminación y violencia por razón de género” con 44 repuestas que señalan esta categoría; en segundo lugar, “Sensibilización y formación” con 37 repuestas; en tercer lugar, “Corresponsabilidad y Conciliación” con 30; en cuarto lugar, “Docencia, innovación e



investigación” con 33; en quinto lugar, “Representatividad y promoción profesional” 33; y, por último, “Comunicación, lenguaje e imagen institucional” con 55.

Tabla 2. Orden de importancia de ejes de trabajo.

<i>Eje</i>	<i>Orden importancia</i>
<i>Comunicación, lenguaje e imagen institucional.</i>	6
<i>Docencia, innovación e investigación.</i>	4
<i>Sensibilización y formación.</i>	2
<i>Representatividad y promoción profesional.</i>	5
<i>Corresponsabilidad y Conciliación.</i>	3
<i>Acoso, discriminación y violencia por razón de género.</i>	1

Fuente: Elaboración OPI, extraídos a partir de los cuestionarios realizados.

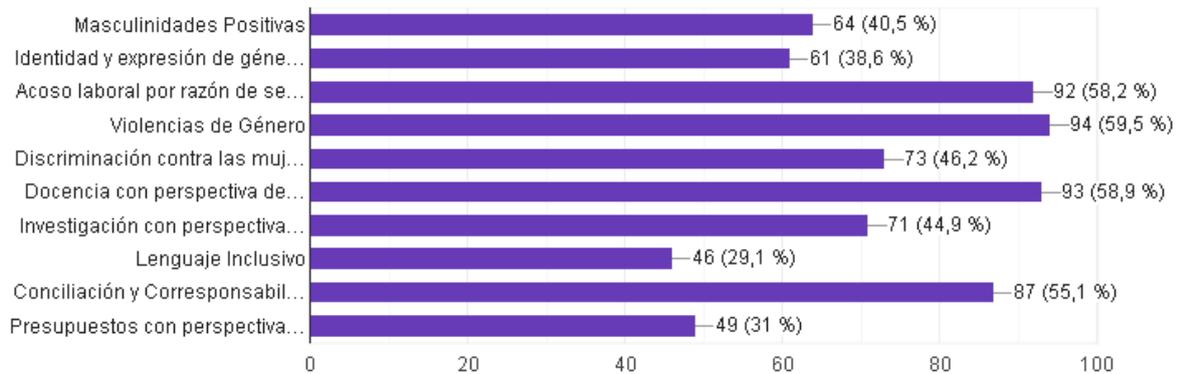
Pregunta: ¿Incorporaría algún otro eje que no esté contemplado entre los anteriores? Indique cuál/es.

La gran mayoría ha indicado que no incorporaría ningún eje más a los ya existentes. Sin embargo, algunas personas han hecho referencia a las acciones positivas, micromachismos, nuevas tecnologías, nuevas masculinidades, LGTBI, interseccionalidad, visibilización de la discriminación horizontal y promoción de las distintas carreras en ambos sexos, entre otros.

Pregunta: ¿Qué acciones considera más importantes para incorporar en el III Plan de Igualdad de la UPO? Señale un máximo de 5.

Como se aprecia en el siguiente gráfico, según las personas encuestadas, las acciones más importantes a incluir en el III Plan de Igualdad de la UPO, son las relativas a “Violencias de Género” con casi el 60%, seguido muy de cerca de “Docencia con perspectiva de género” y de “Acoso laboral por razón de sexo y de género”, con prácticamente el mismo porcentaje; en cuarto lugar, se encuentra “Conciliación y corresponsabilidad” con 55,1% de los votos y, en quinto lugar, “Discriminación contra las mujeres”, con menos del 50%.

Gráfico 37. Acciones más importantes para incorporar en el III Plan de Igualdad de la UPO.



Fuente: Elaboración OPI, extraídos a partir de los cuestionarios realizados.

Pregunta: ¿Incorporaría alguna otra acción que no esté contemplada entre las anteriores? Indique cuál/es.

Las personas encuestadas han señalado como acciones a incorporar algunas como: medidas de acción positiva, mecanismos efectivos para erradicar el acoso laboral hacia las mujeres investigadoras, equidad en el acceso a los puestos y presupuestos con perspectiva de género, entre otras.

Además, numerosas personas han hecho referencia a acciones de conciliación y corresponsabilidad, indicando la necesidad de un Acuerdo de Conciliación en el Personal PAS con hijos/as y con personas dependientes a su cargo, o a la ética de los cuidados.

También se ha hecho mención a la difusión del Protocolo de acoso sexual y violencia de género en la universidad, así como formar con perspectiva de género tanto al profesorado como al cuerpo administrativo de la UPO.

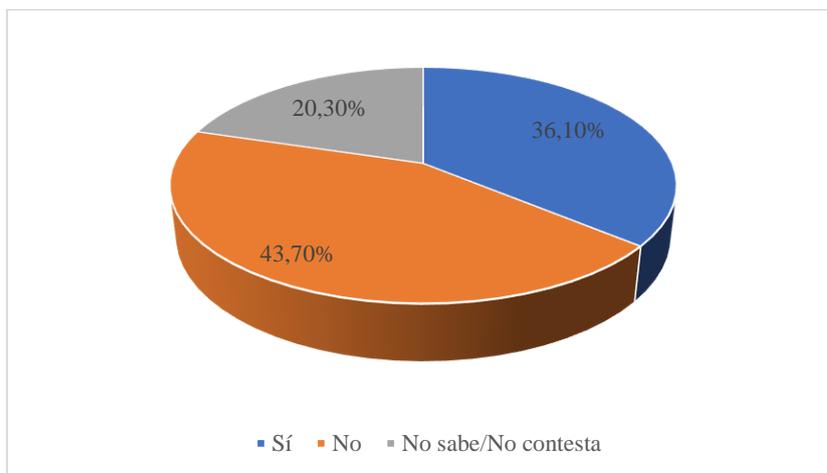
A su vez, cabe destacar dos de las acciones que se han recogido por su carácter innovador, como es la perspectiva racial y la creación de un espacio común para mujeres para compartir formación y experiencias; espacios de empoderamiento colectivo.



Pregunta: ¿Ha detectado alguna situación de desigualdad de género en la universidad?

De las personas encuestadas, 69 niegan haber detectado alguna situación de desigualdad (43,70%), seguida de 57 personas que sí han detectado alguna situación (36,10%) y 32 personas que no saben o no contestan (20,30%).

Gráfico 38. Situaciones de desigualdad detectadas en la universidad.



Fuente: Elaboración OPI, extraídos a partir de los cuestionarios realizados.

Pregunta: Por favor, en su caso, indique cuál/es.

Gran parte de las personas que han realizado el cuestionario coinciden en las siguientes situaciones de desigualdad de género detectadas en la universidad: referentes al lenguaje, machismos, a la conciliación y corresponsabilidad, promoción de las profesoras, representatividad de las mujeres en altos cargos, acoso sexual y/o laboral., trato desigual por el hecho de ser mujer, entre otras.

TERCERA PARTE

5. CONCLUSIONES

Finalizado el periodo de vigencia del II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la UPO, el nivel de ejecución de las medidas que en el mismo se recogen ha sido: 70% de las acciones se han podido ejecutar, el 17% están en proceso y el 14% de las acciones están por realizar; por tanto, en general, la tendencia seguida en el nivel de ejecución de las medidas es muy positiva.

Gráfico 39. Nivel de desarrollo de las acciones del II Plan de Igualdad. Expresado en porcentaje.



Fuente: OPI, 2021.

El proceso de evaluación llevado a cabo ha puesto de manifiesto que el mismo Plan de Igualdad:

- ✓ es conveniente como instrumento de sensibilización sobre la perspectiva de género;
- ✓ supone una ocasión para obtener el compromiso de la comunidad universitaria en la aplicación del Plan de Igualdad;
- ✓ es un mecanismo para difundir y hacer más visibles las políticas de igualdad que se llevan a cabo en la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla.



✓ resulta beneficioso para encauzar próximas estrategias en forma de recomendaciones.

El análisis de los seis ejes del Plan arroja los siguientes resultados:

Tabla 3. TOTAL, ACCIONES del II Plan de Igualdad de la UPO

	Eje 1 ⁵	Eje 2 ⁶	Eje 3 ⁷	Eje 4 ⁸	Eje 5 ⁹	Eje 6 ¹⁰	TOTAL
Número de Acciones realizadas	4	6	2	5	2	6	25
Número de acciones en proceso	1	1	1	1	2	0	6
Número de acciones por realizar	0	3	0	1	1	0	5
Total de las Acciones	5	10	3	7	5	6	36

Fuente: OPI, 2021.

En la anterior tabla se aprecia la distribución de las acciones entre los diversos ejes y su nivel de ejecución a fecha de cierre de este informe. Se puede comprobar que prácticamente se han desarrollado casi todas las acciones de este II Plan de Igualdad, dando cumplimiento al mismo.

Esto nos muestra el alto grado de compromiso que tiene la UPO para lograr un espacio libre de discriminaciones por razón de género y/o sexo, permitiendo así que se alcance una igualdad real a la par que formal.

⁵ Eje 1. Comunicación, lenguaje e imagen institucional

⁶ Eje 2. Docencia, Innovación e Investigación

⁷ Eje 3. Sensibilización y formación

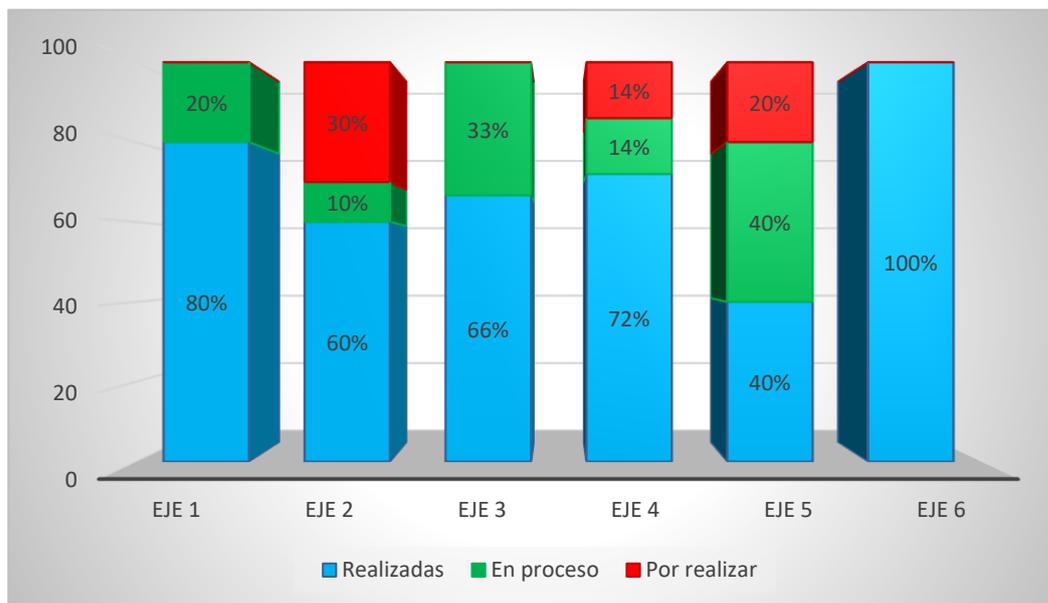
⁸ Eje 4. Representatividad y Promoción Profesional

⁹ Eje 5. Corresponsabilidad y conciliación

¹⁰ Eje 6. Acoso, discriminación y violencia por razón de género

Sin embargo, no hay que olvidar que hay 6 acciones que se encuentran en proceso, así como 5 que se encuentran aún por realizar, por lo que habrá que estudiar y activar una serie de medidas para que se puedan efectuar esas acciones y poder así tener un grado de cumplimiento total.

Gráfico 40. Grado de realización de las acciones según eje. Expresado en porcentajes



Fuente: OPI, 2021.

En el gráfico anterior se puede apreciar el grado de realización de las acciones en función de cada eje, en porcentajes. En la mayoría de ellos podemos observar que hay mayor porcentaje de las acciones realizadas que aquellas que están en proceso o que quedan por hacer.

A continuación, con el objetivo de concretar en estas acciones previstas en el Plan de Igualdad, se procede a desarrollar una serie de conclusiones finales y recomendaciones en relación con cada uno de los seis ejes del II Plan de Igualdad de la UPO (2017-2022):

- **Eje 1. Comunicación, lenguaje e imagen institucional.**

En este primer Eje, durante el período que abarca el Plan de Igualdad, se han puesto en marcha las acciones destinadas a impulsar la comunicación en materia de género e



igualdad de oportunidades, así como a eliminar la transmisión de estereotipos de género en la imagen y en las distintas formas de comunicación de la UPO. Todas las acciones previstas en el Plan en este Eje se han realizado (80%) o están en proceso de realizarse (20%).

En este sentido, se ha conseguido poner de relieve la importancia de la igualdad de género como uno de los principios básicos de la UPO. Asimismo, se han difundido las actuaciones y actividades organizadas por la Universidad Pablo de Olavide en materia de género e igualdad, tanto en la web de la universidad, como en la web, redes sociales y correo electrónico de la Oficina para la Igualdad. Además, se han difundido las acciones formativas desarrolladas en la universidad para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres a través de las redes sociales de la Oficina para la Igualdad.

A su vez, se ha potenciado la utilización del lenguaje no sexista en las comunicaciones. En este sentido, también se ha actualizado el Manual “Construir la igualdad con las palabras” de la Universidad Pablo de Olavide difundiéndolo tanto en la web como en redes sociales, mejorando la comunicación en igualdad tanto a nivel interno como externo de la universidad.

Como dificultad para la consecución completa de este primer Eje se ha encontrado la complejidad de poder conseguir que todas las memorias de la universidad estén desagregadas por sexo, debido al elevado número de estadísticas que se elaboran en la UPO por parte de todos los vicerrectorados, servicios, unidades, estructuras, centros y departamentos. Es por ello que la universidad aún se encuentra en proceso de poder garantizar la desagregación por sexo de los datos y estadísticas recogidos en la UPO que tengan relación con las personas.

Como recomendaciones, se considera que se debe seguir trabajando en una comunicación en igualdad al estimarse de especial relevancia tanto a nivel de imagen institucional como en las comunicaciones entre la comunidad universitaria, por lo que se considera conveniente seguir dando continuidad en el III Plan de Igualdad a las acciones que lo promuevan. Asimismo, se estima de vital importancia que los datos y estadísticas de la UPO se encuentren desagregados por sexo para que puedan ser analizados desde una perspectiva de género y se pueda conocer así el impacto diferencial en mujeres y hombres,



por lo que esta acción será un punto importante para valorar en el siguiente Plan de Igualdad.

- **Eje 2. Docencia, innovación e investigación.**

Este segundo Eje de Docencia, innovación e investigación es en el que se concentra el mayor número de acciones del II Plan de Igualdad, encaminadas a incorporar la perspectiva de género en las investigaciones y la docencia universitaria, visibilizar e impulsar la presencia de las mujeres como investigadoras principales, y valorar positivamente la perspectiva de género en los procesos de innovación docente. De este Eje se han realizado un 60% de las acciones, siendo en el que más dificultades se han encontrado para ejecutarlo (un 30% se encuentran por realizar).

Durante la puesta en marcha de las acciones previstas en el Plan a este respecto, se han valorado positivamente las experiencias presentadas con perspectiva de género y que fomentan la igualdad entre mujeres y hombres en la convocatoria de los proyectos de innovación, se han establecido acciones formativas adaptadas a las facultades para que el profesorado pueda incorporar en la docencia la perspectiva de género, así como se han incluido medidas de acción positiva en el Plan Propio de Investigación de la UPO para favorecer la igualdad de oportunidades.

Además, a través de la OPI y sus redes sociales se han difundido los resultados de investigaciones con perspectiva de género y se han visibilizado las experiencias docentes en materia de género e igualdad desarrolladas en distintas facultades, a través de acciones propias y de las tres convocatorias impulsadas por la Delegación del Rector para la Igualdad de Género para promover la docencia con perspectiva de género en el ámbito universitario, las cuales se recomienda mantener en el siguiente Plan de Igualdad. Asimismo, se han convocado tres Ediciones de premios con reconocimiento institucional a los Trabajos Fin de Máster y Trabajos Fin de Grado destinados a favorecer la igualdad entre mujeres y hombres.

En este segundo Eje es donde más dificultades se han encontrado para la consecución de todas acciones, por lo que se recomienda la continuidad en el siguiente Plan de Igualdad de las medidas que no se han podido llevar a cabo en el presente Plan. Como acción no



completada, pero en proceso de realizarse, se encuentra el impulsar la participación de grupos de investigación de la UPO en las convocatorias de I+D competitivas en las que se promueva la igualdad de género, así como en las que se favorezca el liderazgo por mujeres. Asimismo, en el próximo Plan de Igualdad se recomienda trabajar en promover un reconocimiento institucional a los Centros de la UPO que desarrollen experiencias docentes con perspectiva de género, e impulsar el incremento de mujeres en Doctorados Honoris Causa, ya que hasta el momento todos los concedidos en estos años de vigencia del presente Plan, han sido concedidos a hombres. Además, también se considera deseable, además de dar continuidad a los premios a TFG y TFM, valorar la convocatoria anual tanto de un premio con reconocimiento institucional al trabajo realizado por mujeres investigadoras de la UPO, como un premio a las Tesis Doctorales con perspectiva de género que favorezcan la igualdad entre mujeres y hombres.

- **Eje 3. Sensibilización y formación.**

En relación al Eje 3 de Sensibilización y formación, no hay ninguna acción contemplada en el Plan que no se haya realizado o esté en proceso de realizarse; se han cumplido más de la mitad de las acciones (66%) y el resto está en proceso (33%). Las medidas previstas en el Plan de Igualdad a este respecto, han estado orientadas a favorecer la sensibilización y formación de la comunidad universitaria y la sociedad en materia de género e igualdad de oportunidades, nuevas masculinidades y LGTBI, así como a establecer redes con entidades e instituciones que favorezcan la igualdad de género.

En este sentido, se han impulsado actuaciones a favor de la igualdad de género, nuevas masculinidades y LGTBI, como acciones formativas, carteles, vídeos, programas de radio, etc., así como se han llevado a cabo acciones de sensibilización dirigidas al alumnado de la Universidad Pablo de Olavide para combatir estereotipos de género en las carreras profesionales, como las campañas, programas de radio y exposiciones enmarcadas en el 11 de febrero, Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia, y las distintas ediciones del Vídeo-Concurso “Programar en Igualdad”. Asimismo, se sigue trabajando en consolidar una oferta formativa dirigida a la comunidad universitaria en materia de género e igualdad en colaboración con otras entidades, así como en el Plan de



Formación del PDI y del PAS.

En vista a la elaboración del siguiente Plan de Igualdad de la universidad, se recomienda valorar la continuidad de las acciones relativas a la sensibilización y formación de la comunidad universitaria en materia de igualdad de género, nuevas masculinidades y LGTBI, y las destinadas a la eliminación de los estereotipos de género en las carreras profesionales. Asimismo, se considera deseable trabajar en la colaboración con otras entidades e instituciones para favorecer la formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- **Eje 4. Representatividad y promoción profesional.**

El Eje relativo a la Representatividad y promoción profesional ha sido cubierto un 72%, al haberse realizado 5 acciones de las previstas, y estando una en proceso y otra por realizar. Estas acciones han ido encaminadas a favorecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el desarrollo profesional del PAS y del PDI, así como a garantizar la presencia equilibrada en los órganos y en las Comisiones de la UPO.

En este sentido, se han conseguido elaborar cuatro informes sobre el impacto de género de los anteproyectos de normas, propuestas de reglamentos y convocatorias que se producen en la UPO, así como se ha elaborado un estudio del impacto de la perspectiva de género en la elaboración del presupuesto de la Universidad Pablo de Olavide, siendo a este respecto la UPO una de las primeras universidades andaluzas en desarrollar un presupuesto con perspectiva de género.

Por otro lado, se ha conseguido garantizar la composición paritaria de mujeres y hombres en los tribunales de acceso y contratación laboral, en los que todas las comisiones son paritarias; en los órganos de representación de estudiantes y en órganos de Gobierno como el Consejo de Dirección, Consejo de Gobierno, en los equipos decanales y dirección de las Facultades.

Asimismo, se han creado Comisiones para la Igualdad en tres centros y facultades de la Universidad Pablo de Olavide: en la Facultad de Ciencias Experimentales, en el Centro Andaluz de Biología del Desarrollo y en el Vicedecanato de Género Innovación e



Internacionalización de la Facultad de Ciencias Sociales.

Como recomendaciones a la hora de la elaboración del III Plan de Igualdad de la UPO, se considera de gran relevancia dar continuidad a los informes de impacto de género y seguir llevando a cabo la elaboración del presupuesto con perspectiva de género, así como continuar garantizando una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos órganos que componen la Universidad Pablo de Olavide. Asimismo, se debe seguir trabajando en incluir en los procesos de contratación valoraciones adicionales de aquellas empresas que justifiquen actuaciones que favorezcan la igualdad entre mujeres y hombres, y en conseguir que cada centro de la UPO cuente con una Comisión para la Igualdad, al contar la universidad únicamente con tres en la actualidad.

- Eje 5. Corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Las acciones previstas en el Eje 5 del Plan de Igualdad de la UPO han ido dirigidas a favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de PDI, PAS y las y los estudiantes de la UPO, fomentar la corresponsabilidad como elemento necesario para la igualdad de hombres y mujeres, y difundir entre la comunidad universitaria las medidas de conciliación existentes en la universidad. De las acciones contempladas en este Eje, se han llevado a cabo el 40% de las acciones, otro 40% está en proceso de realizarse y el 20% restante se encuentra por realizar.

Para la consecución de los objetivos fijados a este respecto, se ha firmado un acuerdo sobre medidas para la conciliación de la vida familiar y laboral y reducción del encargo docente para fomentar la producción científica de las investigadoras tras la maternidad, adopción y/o acogimiento, en el que se recogen medidas para la conciliación de la vida familiar y laboral tales como flexibilización y reducción de encargo docente, permisos de maternidad y paternidad, la creación del Aula de Conciliación de la UPO y la Escuela Infantil Pablo de Olavide. Además, se han llevado a cabo medidas de acción positiva para mujeres y hombres con hijos e hijas menores de 3 años y con personas dependientes a su cargo a las que se ha acogido personal del PAS y del PDI, como excedencias, reducción y adaptación de jornada laboral por cuidado de personas dependientes y lactancia. Asimismo, se han incluido medidas de conciliación relacionada con los y las estudiantes,



como en la convocatoria de cambio de grupo, en dos Facultades: dos medidas en Ciencias Experimentales y una medida en Ciencias Sociales.

El Eje 5 es el que cuenta con menos acciones realizadas (y más en proceso), por lo que, en vista a la elaboración del próximo Plan de Igualdad de la Universidad Pablo de Olavide, se considera importante trabajar en las dificultades que se han encontrado para la ejecución completa de este Eje. En este sentido, se recomienda añadir, además de en la web de la Oficina para la Igualdad en la que sí se encuentra esta sección, un apartado sobre conciliación y corresponsabilidad con las medidas existentes en la UPO en la web de Recursos Humanos y en CEUPO. Asimismo, se aboga por continuar con la acción que se encuentra en proceso relativa a impulsar como criterio en la elección del POD a las mujeres y hombres docentes con hijas e hijos menores de 3 años y personas dependientes a su cargo. Y, además, terminar de incluir las medidas de conciliación relacionadas con el estudiantado en las facultades y centros restantes de la universidad.

- **Eje 6. Acoso, discriminación y violencia de género.**

El último Eje ha sido abordado con una plenitud de acciones realizadas (100%), las cuales han estado encaminadas a sensibilizar, prevenir, detectar y actuar contra las Violencias de Género y cualquier discriminación por razón de género que se produzca en la UPO.

Para la consecución de este objetivo, se ha constituido una Red en el Campus de la UPO de Agentes Claves para la prevención, detección y actuación frente a la Violencia de Género, en la cual se han formado 320 personas como agentes claves para la prevención de la violencia de género de los distintos sectores universitarios (Estudiantes, PAS y PDI). Asimismo, se han llevado a cabo anualmente durante todo el curso campañas de sensibilización, prevención y detección de la violencia de género y del acoso por razón de sexo en la UPO, así como se ha establecido dentro del Plan de Formación una oferta formativa sobre prevención de la violencia de género y el acoso sexual dirigido a PDI y PAS, tanto en el marco de la Red Universitaria contra la Violencia de Género de la UPO como en el marco del Plan de Formación del Protocolo de Actuación para la prevención e intervención frente al acoso sexual y por razón del sexo en el ámbito de la UPO y de los centros vinculados a la misma.



A su vez, se han establecido dos acuerdos de colaboración con entidades y recursos de atención a víctimas de violencia de género, y se ha presentado y difundido por la comunidad universitaria tanto la Guía para la Prevención, detección y actuación contra la Violencia de Género de la UPO, como el Protocolo de actuación para la prevención e intervención frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito de la UPO y de los Centros vinculados a la misma.

Como recomendaciones con vista a la elaboración del próximo Plan de Igualdad de la UPO, se considera de vital importancia mantener la Red Universitaria Contra la Violencia de Género de la UPO y dar continuidad a las acciones formativas y de sensibilización en materia de violencia de género y acoso sexual y por razón de género para toda la comunidad universitaria, a fin de que todos los sectores de la comunidad universitaria tengan los conocimientos que les permitan detectar los casos que puedan existir tanto en el seno de la universidad como fuera de ella. En este sentido, también es deseable continuar con la difusión de las guías y protocolos existentes en la UPO a este respecto entre la comunidad universitaria para que sea conocedora de cómo actuar frente a las situaciones en ellos previstas y de qué herramientas disponen para favorecer así la erradicación de este tipo de violencias.

RECOMENDACIONES FINALES

A partir de la evaluación realizada sobre el II Plan de Igualdad (2017-2022), se extraen ciertas **recomendaciones generales y metodológicas** a tener en cuenta en un futuro próximo para la elaboración del siguiente Plan de Igualdad, como son las siguientes:

- 1.- Necesidad de obtención de datos desagregados por sexo en las memorias académicas correspondientes a los órganos y servicios de la propia universidad. Ello permitirá el trabajo de evaluación y diagnóstico de la situación en la que se encuentra la Universidad Pablo de Olavide en materia de género e igualdad.
- 2.- Se considera de gran importancia crear e implementar indicadores más precisos para la posterior evaluación de cada una de las acciones, y con ello se facilitará el trabajo de evaluación.



- 3.- Se aconseja llevar a cabo un proceso participativo para recoger las consideraciones oportunas de las personas que forman la universidad (PDI, PAS y estudiantes, entre otras), así como de los agentes encargados de la realización de las acciones (Vicerrectorados, Unidades y Servicios), de cara a la elaboración del III Plan de Igualdad.
- 4.- Se sugiere que los servicios u órganos competentes en la aplicación de cada acción registren de forma sistemática el proceso de ejecución de las mismas, las dificultades detectadas y aspectos a mejorar, con el objetivo de obtener un buen seguimiento de estas acciones para su posterior evaluación.
- 5.- Se recomienda formular con la mayor precisión posible las acciones a desarrollar en los próximos planes con la finalidad de obtener un mayor grado de comprensión y, por tanto, de evaluación de la consecución de la propia acción.
- 6.- Aunque se tiene en cuenta al conjunto de la comunidad universitaria para la elaboración del Plan de Igualdad, se evidencia la necesidad de conocer con mayor precisión la visión sobre el impacto de los Planes de Igualdad, permitiéndonos percibir sus necesidades y propuestas de cada uno de los sectores que la conforman.